

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И МЕТОДОЛОГИИ

DOI: 10.15838/esc.2025.1.97.3

УДК 314, ББК 60.7

© Ростовская Т.К., Шабунова А.А., Рычихина Н.С.

Профессиональный стандарт «Демограф»: от квалификации специалистов к эффективным решениям в области демографии



**Тамара Керимовна
РОСТОВСКАЯ**

Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН
Российский университет дружбы народов
Москва, Российская Федерация
e-mail: rostovskaya.tamara@mail.ru
ORCID: 0000-0002-1629-7780; ResearcherID: F-5579-2018



**Александра Анатольевна
ШАБУНОВА**

Вологодский научный центр Российской академии наук
Вологда, Российская Федерация
e-mail: aas@vscc.ac.ru
ORCID: 0000-0002-3467-0921; ResearcherID: E-5968-2012



**Наталья Сергеевна
РЫЧИХИНА**

Ивановский государственный университет
Иваново, Российская Федерация
e-mail: richihina@mail.ru
ORCID: 0000-0001-9872-424X

Для цитирования: Ростовская Т.К., Шабунова А.А., Рычихина Н.С. (2025). Профессиональный стандарт «Демограф»: от квалификации специалистов к эффективным решениям в области демографии // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 18. № 1. С. 66–79. DOI: 10.15838/esc.2025.1.97.3

For citation: Rostovskaya T.K., Shabunova A.A., Rychikhina N.S. (2025). Professional standard “Demographer”: From the qualifications of specialists to effective decisions in demography. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 18(1), 66–79. DOI: 10.15838/esc.2025.1.97.3

Аннотация. Для решения стратегических и тактических задач разного уровня в органах государственной и региональной власти, в подразделениях муниципальных образований, аналитических центрах и других некоммерческих организациях требуются специалисты-демографы с определенными знаниями и компетенциями, которые могут качественно осуществлять сбор, формирование и анализ информационно-аналитической демографической базы, подготавливать материалы для разработки демографических мер, выявлять демографическую конъюнктуру, проводить экспертизы экономических и социально значимых программ. Своевременным стало утверждение профессионального стандарта «Демограф», в котором четко прописано, какими знаниями, навыками и умениями должен обладать демограф определенного уровня квалификации и какой функционал он может выполнять. Однако организационные и методические вопросы оценки качества подготовки специалистов в области демографии для выполнения ими трудовых функций в зависимости от занимаемой должности и организации, в которой специалист работает или планирует работать, требуют особого внимания, что и обуславливает актуальность темы исследования. Целью исследования является разработка организационных и методических аспектов процесса оценки профессиональной квалификации специалистов в области демографии для качественного выполнения ими своих должностных обязанностей и решения проблем общества. Описан процесс оценки сотрудниками Центра оценки квалификации профессиональной квалификации специалистов в сфере демографии путем проведения экзамена, позволяющего оценить не только теоретические знания, но и навыки и умения кандидатов на присвоение квалификации; обоснована значимость использования компетентностного подхода как базового для оценки квалификации демографов. В рамках организационно-методического обеспечения проведения экзамена по оценке профессиональной квалификации специалистов в области демографии предложены рекомендации по документальному обеспечению проведения экзамена, регламент организации экзамена, правила поведения на экзамене, требования для экзаменуемых к прохождению экзамена и присвоения определенной квалификации специалистов в сфере демографии. Выявлено, что с ростом квалификации сотрудника-демографа повышаются его заработная плата и востребованность на рынке труда; построена карьерограмма демографа, показывающая взаимосвязь между уровнем квалификации, занимаемой должностью и заработной платой. Методологическую базу представляют базисные положения Концепции развития кадрового потенциала в области демографии, утвержденной в 2024 году. Перспективы исследования заключаются в повышении качества подготовки и оценки профессиональной квалификации специалистов в области демографии, что в дальнейшем повлияет на эффективность разработки и реализации проектов по развитию человеческого потенциала России.

Ключевые слова: демограф, профессиональный стандарт, квалификация, оценка качества.

Благодарность

Публикация выполнена в рамках проекта № 056128-0-000 системы грантовой поддержки научных проектов РУДН.

Введение

Для многих стран мира в настоящее время характерны такие демографические проблемы, как снижение рождаемости, убыль жителей в малых городах, старение населения, уменьшение количества зарегистрированных браков, переход к однодетным семьям, откладывание женщинами рождения первого ребенка на более поздний период (Гокова, Киселева, 2016; Кабайкина, Сущенко, 2016; Артамонова, Липчанская, 2021). Однако именно в России разработке демографической политики

по преодолению демографического вызова и решению указанных проблем уделяется огромное внимание на государственном уровне.

Утвержденная Указом Президента РФ в 2021 году «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации» показывает важность «сбережения народа России и развития человеческого потенциала»¹.

¹ О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/ (дата обращения 24.12.2021).

С 2019 по 2024 год в России реализовывался национальный проект «Демография», включающий комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на обеспечение устойчивого роста численности жителей в стране, повышение продолжительности жизни населения и укрепление общественного здоровья нации. С 2025 года в России стартуют новые национальные проекты «Семья», «Продолжительная и активная жизнь», «Молодежь и дети» и др. Для эффективного решения целей и задач, поставленных в новых стратегических документах, национальных проектах и региональных программах развития человеческого потенциала, требуются высококвалифицированные специалисты в области демографического развития.

Актуализация на государственном уровне значимости решения демографических проблем, своевременная разработка демографических национального и федеральных проектов, реализация Стратегии национальной безопасности РФ свидетельствуют, что в России люди — главный ресурс страны, а сбережение российского народа является основной задачей государства.

В регионах России, где особо остро стоит демографический вопрос, органы власти разрабатывают региональные меры (Короленко, 2015; Попова, 2016; Ростовская, Рычихина, 2024), такие как поддержка рождаемости (например, выплата регионального материнского капитала), комплексное оказание помощи многодетным семьям (например, освобождение родителей от оплаты за детский сад и ясли, освобождение от уплаты транспортного налога и пр.); поддержка молодых супругов, которые учась в университетах и колледжах, становятся родителями (например, выплата студенческого капитала при рождении ребенка) и пр.

В кадровый аппарат таких органов региональной власти необходимы квалифицированные демографы, обладающие навыками определять специфику и факторы демографического развития региона, интерпретировать демографическую информацию, разрабатывать и обосновывать сценарии и прогнозы демографического развития областей, населенных пунктов, малых, средних и крупных городов и пр.

Также демографы, которые могут исследовать и предоставлять информацию о социально-экономических и демографических процессах в обществе, требуются в аналитические цен-

тры, которые в настоящее время широко распространены в России (аналитический центр при Правительстве РФ, институт экономических и социальных исследований, аналитический центр НАФИ и др.²).

У Росстата для формирования баз демографической информации возникает потребность в демографах-статистах и демографах-аналитиках. В некоммерческие организации нужны демографы, умеющие работать с наиболее уязвимыми и незащищенными группами населения. В центры занятости населения для регулирования ситуации на рынке труда необходимы специалисты, которые могут анализировать, как демографические процессы повлияют на ситуацию с рабочими местами в регионе. Социальный фонд России и Фонд медицинского страхования нуждаются в специалистах-демографах, квалификация которых позволяет осуществлять демографический анализ и демографический прогноз для разработки программ и планов развития системы здравоохранения, социального и пенсионного обеспечения.

В научных организациях и сообществах ученые развивают теорию демографии и расширяют ее методологию с учетом современных тенденций (Ростовская, 2023). Следует подчеркнуть, что сегодня именно научная организация в лице Института демографических исследований ФНИСЦ РАН (ИДИ ФНИСЦ РАН) активно проводит работу по созданию системы кадрового потенциала в области демографии. В 2022 году по инициативе ИДИ ФНИСЦ РАН и при поддержке профессионального сообщества Минтрудом России был утвержден профессиональный стандарт «Демограф»³. В 2023 году в структуре ФНИСЦ РАН создан Координационный центр развития кадрового потенциала⁴. В 2024 году разработана Концеп-

² Атлас аналитических центров ЕАЭС: справочник / под ред. А.В. Кузнецова; ИНИОН РАН, Центр междисциплинарных исследований. Москва: ИНИОН РАН, 2021. 206 с.

³ Об утверждении профессионального стандарта «Демограф»: Приказ Минтруда России № 346н от 8 июня 2022 г. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2368?ysclid=17e9nglzmc73043482>

⁴ Приказ о создании Координационного центра развития кадрового потенциала в области демографии. URL: <https://cloud.idrras.ru/wp-content/uploads/2023/06/Приказ-о-создании-ЦК-28.02.2023-2.pdf> (дата обращения 20.11.2024).

ция развития кадрового потенциала в области демографии, которая определяет «...принципиально новый подход к развитию кадрового потенциала в области демографии: цель, основные задачи, принципы, основные направления, механизмы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в области демографии»⁵. В основу реализации Концепции положена многоуровневая система взаимодействия государственных и государственно-общественных структур, осуществляющих работу по подготовке кадров в сфере демографии на федеральном, региональном и местном (муниципальном) уровнях. Структура Координационного центра развития кадрового потенциала в области демографии усиливается:

– в 2023 году был открыт Уральский межрегиональный центр развития кадрового потенциала в области демографии, представляющий совместный проект Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина и Института экономики Уральского отделения РАН⁶;

– 5 апреля 2024 года состоялось открытие Регионального центра развития кадрового потенциала в области демографии на базе Вологодского научного центра РАН и Череповецкого государственного университета⁷;

– 20 сентября 2024 года открыт Байкальский центр развития кадрового потенциала в области демографии на базе Иркутского государственного университета и Иркутского научного центра Сибирского отделения РАН⁸;

⁵ Концепция развития кадрового потенциала в области демографии. URL: <https://cloud.idrras.ru/wp-content/uploads/2024/09/Концепция-5.06.2024.-docx-1.pdf> (дата обращения 20.11.2024).

⁶ Координационный центр развития кадрового потенциала в области демографии ИДИ ФНИСЦ РАН инициировал создание Уральского межрегионального центра развития кадрового потенциала в области демографии. URL: <https://idrras.ru/news/2023/6/razvitie-potenciala-v-oblasti-demografii.html> (дата обращения 20.11.2024).

⁷ В Вологодской области создан Региональный центр развития кадрового потенциала в области демографии. URL: <https://idrras.ru/news/2024/4/reg-centr-razvitiya-kadrov-v-demografii.html> (дата обращения 20.11.2024).

⁸ Байкальский центр развития кадрового потенциала в области демографии. URL: <https://idrras.ru/news/2024/9/otkrytie-baykalskogo-centra-razvitiya-kadrovogo-potenciala-v-oblasti-demografii.html> (дата обращения 20.11.2024).

– 19–20 декабря 2024 года в Ростовской области в Новочеркасске состоялось открытие Южно-Российского центра развития кадрового потенциала в области демографии на базе Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова⁹.

Показав востребованность квалифицированных специалистов-демографов в организациях и учреждениях, перейдем к изучению заявленной проблематики, а именно к содержанию основных понятий в исследуемой сфере, рассмотрению квалификационных уровней демографа, проблем подготовки демографов высшими учебными заведениями. Детально рассмотрим организационные и методические аспекты процесса оценки профессиональной квалификации специалистов в области демографии для качественного выполнения ими своих должностных обязанностей и решения проблем общества.

Анализ предметной области

Вопросами оценки квалификационного уровня специалистов занимались А.М. Карякин (Карякин, Юникова, 2016), А.О. Минкина (Минкина, 2020), Е.В. Пахомова (Пахомова, 2013), В.К. Потемкин (Потемкин, 2020), Ю.А. Филясова (Филясова, 2021), В.А. Чикер (Чикер, 2017) и другие учёные. В настоящее время при оценке квалификационного уровня специалиста важную роль играет компетентностный подход, который позволяет оценивать знания, умения, трудовые действия сотрудника и определять соответствие его квалификации занимаемой должности (Бейсбекова, 2015; Бавыкина, Миляева, 2016; Радько, 2021). Э.Э. Сыманюк, Л.Ю. Шемятихина, М.Г. Синякова описывают особенности применения компетентностного подхода при подготовке специалистов (Сыманюк и др., 2009). О.Л. Чуланова и Н.С. Борисенко рассматривают методику внедрения данного подхода при периодической оценке и аттестации персонала (Чуланова, Борисенко, 2015). Как видим, проблема оценки квалификации сотрудников с использованием компетентностного подхода в настоящее время

⁹ Открытие Южно-Российского регионального центра развития кадрового потенциала в области демографии в Новочеркасске. URL: <https://idrras.ru/news/2024/12/otkrytie-yuzhno-ros-regcentr-razvitiya-kadr-potenciala.html>

очень актуальна, однако вопросы оценки профессиональной квалификации демографов с помощью данного подхода недостаточно изучены и требуют глубокой проработки.

Разнообразие функциональных задач демографов (от исследовательских, аналитических до управленческих) привело к необходимости разработки профессионального стандарта «Демограф»¹⁰ и утверждению уровней и подуровней квалификации демографа, четко прописывающих знания сотрудника в области демографии и его умения для занимаемой должности.

Квалификация демографа – это степень и вид профессиональной обученности работника, т. е. наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы и занятия определенной должности (Сизикова, Анিকেева, 2016).

В соответствии с профессиональным стандартом «Демограф» в зависимости от знаний в области демографии, умений сотрудника и выполняемых трудовых действий выделяют шестой и седьмой уровни квалификации демографа и шесть подуровней квалификации, определяющих обобщенные трудовые функции, которые может выполнять данный сотрудник в рамках своей профессиональной деятельности (табл. 1). Чем выше уровень квалификации демографа, тем большим объемом знаний, навыков и умений он владеет и тем бо-

лее сложные задачи перед ним может ставить руководство. Демограф шестого уровня квалификации профессионально формирует демографические базы данных и оценивает демографическую конъюнктуру. Если данный сотрудник пройдет повышение квалификации, то может справляться с более сложными задачами – разрабатывать сценарии развития демографических процессов в обществе, а в дальнейшем, пройдя обучение и подтвердив свой квалификационный уровень, – проводить экспертизу проектов.

Несмотря на то, что демография как самостоятельная дисциплина вводится в различные направления подготовки, в настоящее время на национальном уровне не сформировано единое информационно-образовательное пространство, обеспечивающее доступ к качественному образованию и профессиональному развитию в области демографии; не открыта востребованная специальность «Демография». В связи с этим актуальной является разработка Учебно-методическим советом «Демография» в рамках ФУМО «Социология и социальная работа»¹¹ и Координационным центром развития кадрового потенциала в области демографии ФНИСЦ РАН федеральных государственных образовательных стандартов и программ высшего образования, направленных на подготовку специалистов-демографов. Данная работа поддержана представителями органов законодательной и

Таблица 1. Уровни и подуровни квалификации демографа

Уровень квалификации	Наименование	Наименование	Подуровень квалификации (код)
6	Мониторинг демографических процессов в обществе	Формирование демографических баз данных на основе современных цифровых технологий	6 (A/01.6)
		Определение демографической конъюнктуры на различных уровнях	6 (A/02.6)
7	Прогнозирование демографических процессов в обществе	Моделирование демографических процессов в обществе	7 (B/01.7)
		Разработка сценариев развития демографических процессов в обществе	7 (B/02.7)
	Демографическая экспертиза и консультирование	Проведение демографической экспертизы проектов и работ	7 (C/01.7)
		Информационно-аналитическое обеспечение реализации программ и проектов демографического развития общества	7 (C/02.7)
Источник: составлено авторами.			

¹⁰ Об утверждении профессионального стандарта «Демограф»: Приказ Минтруда России № 346н от 8 июня 2022 г. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2368?ysclid=17e9nglzmc73043482>

¹¹ Создание УМС «Демография». URL: <https://idrras.ru/news/2023/6/sozdan-ums-po-demografii.html> (дата обращения 20.11.2024).

исполнительной власти на федеральном и региональном уровнях¹².

Следует также отметить роль Координационного центра развития кадрового потенциала в области демографии в части координации деятельности по формированию и развитию системы подготовки демографов по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных и муниципальных служащих, руководителей и специалистов органов и организаций, действующих во всех сферах социально-демографического развития. В условиях динамично развивающейся внешней среды демографу важно знать все современные тенденции развития общества и своевременно повышать уровень квалификации.

Вместе с тем также необходимо подтверждать свои знания, навыки и умения в Центре оценки квалификации (далее – ЦОК), который объективно и профессионально проводит независимую оценку специалистов в области демографии в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Демограф».

Подготовка экспертов ЦОК в соответствии с профессиональным стандартом «Демограф» проводится с 2022 года Советом по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения в рамках дополнительной профессиональной программы повышения квалификации (руководитель программы – председатель Совета Ю.В. Герций). Следует подчеркнуть, что авторы являются первыми выпускниками данной программы, которая позволяет им проводить экспертную деятельность в области демографии.

При оценке и присвоении квалификационного уровня эксперты ЦОК должны руководствоваться компетентностным подходом, основывающимся на знаниях, умениях сотрудни-

ка (претендующего на уровень квалификации) и трудовых функциях, которые он должен выполнять.

Оценка экспертами качества профессиональной квалификации специалистов в области демографии осуществляется в четыре этапа (рис. 1).

1. Подготовка к проведению экзамена по оценке квалификации. Включает в себя определение состава оценочной комиссии, разработку и утверждение оценочных средств, формирование методического обеспечения проведения экзамена (утверждение спецификации заданий и чек-листов для оценки). На данном этапе эксперты в области демографии, работающие в Центре оценки квалификации, разрабатывают оценочные средства для каждого квалификационного уровня демографа. В соответствии с решением Совета по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения рекомендуется разрабатывать оценочные средства для проверки знаний, умений и действий демографа двух видов: оценочные средства для теоретического этапа экзамена и оценочные средства для практического этапа экзамена.

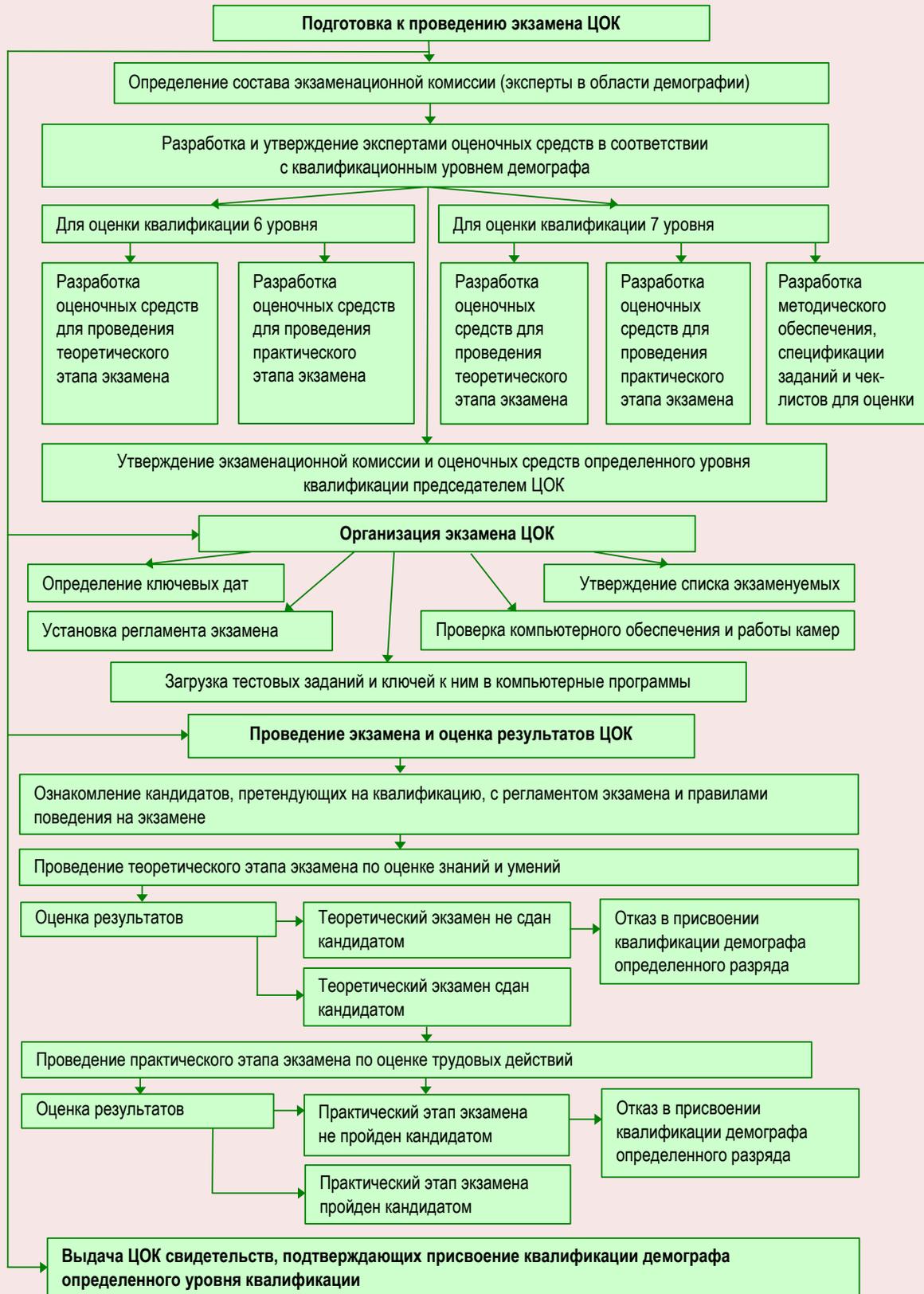
2. Организация экзамена. На данном этапе определяются даты экзаменов, утверждается регламент проведения экзамена, списки экзаменуемых, проверяется компьютерное обеспечение, осуществляется загрузка тестовых и оценочных заданий в компьютерную программу. Оценка квалификации специалиста в области демографии включает в себя экзамен, который проходит в два этапа, что позволяет объективно оценить знания, навыки, умения и потенциал каждого демографа. На первом этапе проводится оценка теоретических знаний и умений специалиста в области демографии в соответствии с квалификационным уровнем. Второй этап является практическим и включает оценку трудовых действий в соответствии с требованиями квалификации шестого и седьмого уровней специалистов в области демографии.

3. Проведение экзамена и оценка результатов.

4. Выдача свидетельств, подтверждающих присвоение квалификации демографа определенного уровня квалификации.

¹² Минобрнауки поддержало предложение «Единой России» о системной подготовке специалистов-демографов. URL: <https://er.ru/activity/news/minobrnauki-podderzhalo-predlozhenie-edinoj-rossii-o-sistemnoj-podgotovke-specialistov-demografov> (дата обращения 20.11.2024); Минобрнауки России поддержало подготовку демографов в вузах. URL: <https://idrras.ru/news/2024/7/minobz-podderzhal-podgotovku-demografov.html> (дата обращения 20.11.2024); Т.К. Ростовская на межрегиональном форуме по укреплению традиционных семейных и духовно-нравственных ценностей. URL: <https://idrras.ru/news/2024/11/semya-osnova-mira.html> (дата обращения 20.11.2024).

Рис. 1. Процесс оценки качества профессиональной квалификации специалистов в области демографии



Источник: составлено авторами.

Подготовка к практической части экзамена должна включать разработку задания для оценки выполнения трудовых функций и действий сотрудника-демографа в реальных или модельных условиях. Для подготовки к этой части экзамена на этапе планирования экспертам следует определить трудовую функцию (трудовое действие), разработать задание, описать решение задания, предложить критерии оценки, определить время на выполнение, сформировать чек-лист для экзаменатора, в котором он будет оценивать выполнение практического задания.

Важно разработать критерии для оценивания задания, в качестве которых могут выступать:

1) правильное определение оцениваемым методики расчета искомого показателя;

- 2) непосредственно расчет показателя;
- 3) получен ли верный результат;
- 4) интерпретация результата.

По завершении экзамена эксперту необходимо заполнить чек-лист для оценки выполнения практического задания. В *таблице 3* представлен пример чек-листа, если практический этап экзамена не сдан (оцениваемый не подготовлен к квалифицированному выполнению заданной функции), в *таблице 4* – если сдан (оцениваемый подготовлен к квалифицированному выполнению заданной функции).

Подобное практическое задание рекомендуется составить для каждой трудовой функции. Практическое задание считается выполненным при выполнении всех критериев оценки и соблюдении времени, выделенного на его выполнение.

Таблица 3. Чек-лист для оценки выполнения практического задания № 1 (практический этап экзамена не сдан, оцениваемый не подготовлен к квалифицированному выполнению заданной функции)

№	Наименование работы	Критерий	Факт Да/Нет	Примечание
1.				
1.1.	Определение методики расчета искомого показателя	Верный выбор формулы	да	-
1.2.	Непосредственно расчет показателя	Правильная подстановка данных в формулу	да	-
1.3.	Получение результата расчета искомого показателя	Верный результат расчета	нет	Ошибка в расчетах
1.4.	Интерпретация результата	Грамотный вывод об изменениях младенческой смертности	нет	Результат интерпретирован не правильно из-за арифметической ошибки в расчетах
Источник: составлено авторами.				

Таблица 4. Чек-лист для оценки выполнения практического задания № 1 (практический этап экзамена сдан, оцениваемый подготовлен к квалифицированному выполнению заданной функции)

№	Наименование работы	Критерий	Факт Да/Нет	Примечание
1.				
1.1.	Определение методики расчета искомого показателя	Верный выбор формулы	да	-
1.2.	Непосредственно расчет показателя	Правильная подстановка данных в формулу	да	-
1.3.	Получение результата расчета искомого показателя	Верный результат расчета	да	-
1.4.	Интерпретация результата	Грамотный вывод об изменениях младенческой смертности	да	-
Источник: составлено авторами.				

2 этап. Организация экзамена:

- приказом должен быть утвержден список экзаменуемых, а также экспертная экзаменационная комиссия,
- определяются даты и формируются приглашения на экзамен для экзаменуемых,
- устанавливается регламент экзамена (на выполнение тестовой части отводится 120 минут, среднее время выполнения каждого задания составляет 3 минуты),
- осуществляется загрузка тестовых заданий в программу;
- происходит установка камер для наблюдения за ходом экзамена;
- утверждаются требования к прохождению экзамена.

Установление требований к прохождению экзамена включает критерии успешной сдачи экзамена и присвоения соответствующей квалификации. Например, минимальный порог для прохождения теоретического этапа составляет 30 баллов (экзаменуемый ответил правильно на 75% вопросов); для прохождения практического этапа – 50 баллов (экзаменуемый выполнил правильно 75% практических заданий). Исходя из этого могут быть установлены следующие требования к прохождению экзамена:

- экзамен считается сданным, если оцениваемый набрал, например, на теоретическом этапе экзамена 30 баллов или более, был допущен ко второму этапу и на практическом этапе экзамена набрал минимум 50 баллов;
- экзамен считается несданным, если оцениваемый кандидат набрал, например, на теоретическом этапе экзамена 30 баллов и более, был допущен ко второму этапу – практическому, и на практическом этапе экзамена набрал меньше 50 баллов;
- экзамен считается несданным, если оцениваемый кандидат набрал, например, на теоретическом этапе экзамена меньше 30 баллов и не был допущен к следующему этапу;
- экзамен считается несданным, если оцениваемый кандидат нарушил правила поведения на экзамене (например, пользовался телефоном во время экзамена, нарушал дисциплину поведения на экзамене).

3 этап. Проведение экзамена и оценка результатов. Важно ознакомить экзаменуемых с

правилами поведения на экзамене в Центре оценки квалификации:

- 1) нельзя опаздывать на экзамен,
- 2) на экзамен следует предъявить документ, подтверждающий вашу личность (паспорт),
- 3) нельзя разговаривать во время экзамена,
- 4) нельзя пользоваться телефоном во время экзамена,
- 5) необходимо бережно относиться к технике.

Также экзаменуемому следует сообщить регламент проведения экзамена.

Для качественной оценки знаний и умений сотрудника очень важно, чтобы во время экзамена каждый экзаменуемый садился за отдельный компьютер и проходил оценку под руководством наблюдателя из экспертной комиссии. По результатам экзамена выдается свидетельство, подтверждающее присвоение специалисту квалификации демографа определенного уровня.

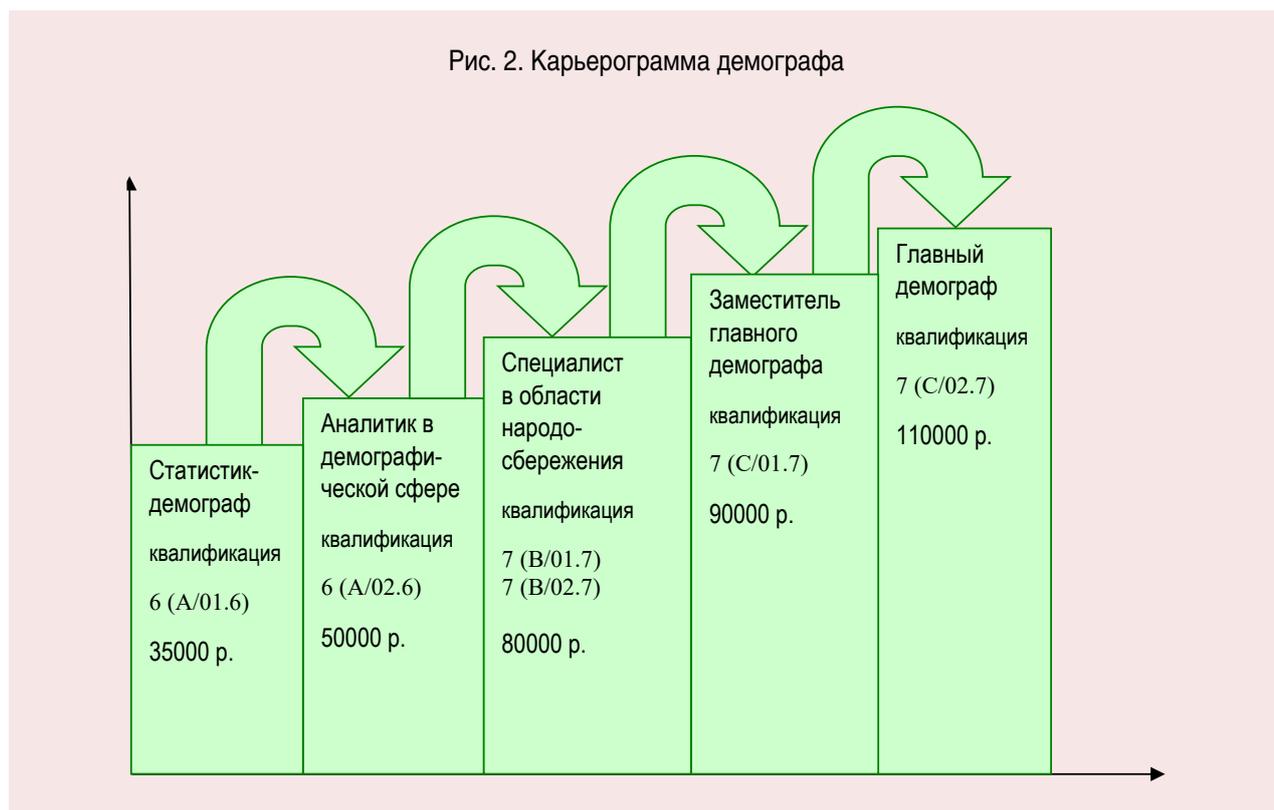
Выполнение ЦОК перечисленных правил на каждом этапе поможет сделать оценку квалификации сотрудников качественной.

Получение сотрудником свидетельства о повышении квалификации позволит ему увеличить свою востребованность на рынке труда. Он может быть повышен в должности или поставлен в кадровый резерв на дальнейшее продвижение. Именно от уровня квалификации и занимаемой должности будет зависеть зарплата сотрудника. На *рисунке 2* представлена карьерограмма демографа, показывающая взаимосвязь между уровнем квалификации, занимаемой должностью и заработной платой. Построение подобных карьерограмм для работников позволяет мотивировать их на рост квалификационного уровня с целью продвижения по служебной лестнице и качественного выполнения своих трудовых обязанностей (Рычихина, Евдокимова, 2021).

Заключение

Как видим, для народосбережения, расширенного воспроизводства и повышения качества жизни населения по всей территории России (в областях, малых городах и населенных пунктах) требуются специалисты, которые могут осуществлять сбор, формирование и анализ информационно-аналитической демогра-

Рис. 2. Карьерограмма демографа



фической базы, подготавливать материалы для разработки демографических мер, выявлять благоприятную и неблагоприятную демографическую конъюнктуру, проводить экспертизы экономических и социально значимых программ и проектов. Качество подготовки и оценки профессиональной квалификации специалистов в области демографии в дальнейшем повлияет на эффективность разработки и реализации проектов по сбережению населения и развитию человеческого потенциала России. В связи с этим решение данного вопроса в настоящее время имеет огромную значимость (Чэн Сюминь и др., 2024; Шабунова и др., 2024).

Соблюдение предложенных авторами организационных и методических положений относительно процесса оценки профессиональ-

ной квалификации специалистов в области демографии, а также правил, регламента и процедур в рамках организационно-методического обеспечения проведения экзамена на каждом этапе оценки квалификации сотрудников позволит сделать ее качественной и будет гарантом того, что в органы государственной власти и в организации придут профессионалы своего дела. Только квалифицированные специалисты-демографы смогут, анализируя демографические процессы в различных группах населения, разработать комплекс мер, направленных на укрепление института многопоколенной семьи, сформировать мотивацию в обществе к многодетности; предложить эффективные меры, направленные на увеличение ожидаемой продолжительности жизни и снижение смертности (Сыманюк и др., 2009).

Литература

- Артамонова Я.В., Липчанская И.В. (2021). Реализация программ государственной поддержки российских молодых семей (на примере Ростовской области) // Вестник Южно-Российского государственного технического университета. № 3. С. 18–25.
- Бавыкина Е.Н., Миляева Л.Г. (2016). Профессиональная карьера: компетентностный подход // Научно-методический электронный журнал «Концепт». Т. 15. С. 2551–2555. URL: <http://e-koncept.ru/2016/96431.htm> (дата обращения 19.01.2023).

- Бейсбекова Ж.Б. (2015). Компетентностный подход – новая модель образования // Успехи современного естествознания. № 1-1. С. 115–120. URL: <https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=34791> (дата обращения 19.01.2023).
- Гокова О.В., Киселева А.М. (2016). Вопросы управления демографическим развитием в РФ, Франции и Германии: сравнительное исследование репродуктивных технологий и отношения молодежи к институту брака // Вопросы управления. № 2. С. 68–75.
- Карякин А.М., Юникова А.В. (2016). Развитие методов оценки профессиональной деятельности персонала // Известия Высших учебных заведений. Серия «Экономика, Финансы и управление производством». № 4 (30). С. 36–40.
- Кабайкина О.В., Сушенко О.А. (2016). Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе // Социология. № 4. С. 163–169.
- Короленко А.В. (2015). Современный демографический кризис в России и Вологодской области: сущность, причины и основные черты // Гуманитарные научные исследования. № 1. Ч. 1. URL: <https://human.snauka.ru/2015/01/8758> (дата обращения 16.01.2022).
- Минкина А.О. (2020). Карьера и фактор успешности // Colloquium-journal. № 19-3 (71). С. 6–7.
- Пахомова Е.В. (2013). Понятие «карьера»: анализ определений // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». Т. 6. № 2. С. 111–115.
- Попова Л.А. (2016). Современная российская демографическая политика в области рождаемости: результаты и направления совершенствования // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. № 2 (44). С. 79–93.
- Потёмкин В.К. (2020). Человекоориентированное управление предприятиями и организациями // Экономика и управление. № 2. С. 165–176. DOI: <https://doi.org/10.35854/1998-1627-2020-2-165-176>
- Радько С.Г. (2021). Компетентностный подход в процедурах управления трудовым потенциалом // HumanProgress. Т. 7. Вып. 1. С. 13. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_1/Radko.pdf. DOI: 10.34709/IM.171.13
- Ростовская Т.К., Рычихина Н.С. (2023). Разработка системы подготовки демографов для комплексного решения демографических проблем. Вопросы управления. № 2 (81). С. 21–32.
- Ростовская Т.К., Рычихина Н.С., Золотарева О.А. (2023). Некоторые аспекты управления карьерой специалиста в парадигме профессионального стандарта «Демограф». Социологическая наука и социальная практика. Т. 11. № 1 (41). С. 173–195.
- Ростовская Т.К., Рычихина Н.С. (2024). Репродуктивные установки российского студенчества: региональный аспект. Проблемы развития территорий. Т. 28. № 1. С. 98–114.
- Рычихина Н.С., Евдокимова О.В. (2021). Управление карьерой HR-менеджера // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. № 4 (68). С. 26–31. DOI: 10.6060/snt.20216804.0004
- Сизикова В.В., Аникеева О.А. (2016). Моделирование профессиональных стандартов специалистов социальной сферы как основа преобразования социальной практики // Сервис в России и за рубежом. Т. 10. Вып. 8 (69). С. 105–119. DOI: 10.22412/1995-042X-10-8-12
- Сыманюк Э.Э., Шемятихина Л.Ю., Синякова М.Г. (2009). Компетентностный подход в подготовке отраслевых специалистов // Фундаментальные исследования. № 5 (приложение). С. 141–146. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=1847> (дата обращения 19.01.2023).
- Филясова Ю.А. (2021). Развитие карьеры персонала организации // Управление. № 9 (1). С. 80–91. DOI: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2021-9-1-80-91>
- Чикер В.А. (2017). Психологические аспекты индивидуальной карьеры // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. № 3. С. 80–90.
- Чуланова О.Л., Борисенко Н.С. (2015). Методика реализации компетентностного подхода при отборе и оценке персонала организации // Интернет-журнал «Мир науки». № 1. DOI: <http://mir-nauki.com/PDF/04EMN115.pdf>
- Чэн Сюминь, Тань Жоюй, Калачикова О.Н. (2024). Социокультурные детерминанты брачного и репродуктивного поведения населения в контексте вызовов демографического развития (опыт китайско-российских исследований) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 17. № 4. С. 212–230. DOI: 10.15838/esc.2024.4.94.12
- Шабунова А.А., Крошилин С.В., Ярашева А.В., Медведева Е.И. (2024). Социально-экономические индикаторы национальных целей развития России: тенденции и прогноз // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 17. № 5. С. 40–54. DOI: 10.15838/esc.2024.5.95.2

Сведения об авторах

Тамара Керимовна Ростовская — доктор социологических наук, профессор, заместитель директора, Институт демографических исследований, ФНИСЦ РАН (Российская Федерация, 119333, г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6; e-mail: rostovskaya.tamara@mail.ru); директор, Институт современных языков, межкультурной коммуникации и миграций, Российский университет дружбы народов (Российская Федерация, 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6)

Александра Анатольевна Шабунова — доктор экономических наук, доцент, директор, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: aas@vscs.ac.ru)

Наталья Сергеевна Рычихина — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры, Ивановский государственный университет (Российская Федерация, 153025, г. Иваново, ул. Ермака, д. 39; e-mail: richihina@mail.ru)

Rostovskaya T.K., Shabunova A.A., Rychikhina N.S.

Professional Standard “Demographer”: From the Qualifications of Specialists to Effective Decisions in Demography

Abstract. To resolve various strategic and tactical tasks in government and regional agencies, units of municipalities, analytical centers and other non-profit organizations, demographers with considerable expertise are required who can efficiently build and study analytic demographic databases, prepare resources for the development of demographic plans, identify demographic trends, conduct expert examinations of economic and socially significant programs. However, it has been difficult for a long time to assess professional qualifications of specialists in demography in order for them to perform their functions efficiently due to the insufficient number of such specialists and their mixed functionality. Departments and centers of demography opened in leading Russian universities helped resolve this issue. It was the appropriate moment to approve the professional standard “Demographer”, which clearly states knowledge, skills and abilities of a demographer at a certain qualification level and functions to perform. However, organizational and methodological issues related to assessing the quality of received training in demography to perform job functions, depending on the position and the organization in which the specialist works or plans to work, require particular attention, which determines the relevance of the studied topic. The aim of the research is to develop organizational and methodological aspects of the process of assessing professional qualifications of specialists in demography for the qualitative performance of their functions and solving issues of society. The article describes the process of assessment of professional qualifications of specialists in demography by the personnel of the Qualification Assessment Center by conducting an examination that allows assessing not only theoretical knowledge, but also skills and abilities of candidates for the qualification; the importance of using a competence approach as a base for assessing qualifications of demographers is substantiated. As part of the organizational and methodological support for the examination to assess professional qualifications of specialists in demography, recommendations are proposed for the document support of the examination, arrangement procedures of the examination, rules of conduct during the examination, requirements for examinees to pass the examination and obtain a certain qualification level as a demographer. It has been revealed that the increasing qualifications of demographic workers provide higher wages and demand for these specialists in the labor market; a demographer’s career chart has been constructed, showing the relationship between the qualification level, position, and wages. The methodological basis is represented by the fundamental provisions of the concept of managerial training. The prospects of the study are to improve the quality of training and assessment of professional qualifications of specialists in demography, which will further influence the effectiveness of creation and implementation of projects for the development of human potential in Russia.

Key words: demographer, professional standard, qualification, quality assessment.

Information about the Authors

Tamara K. Rostovskaya – Doctor of Sciences (Sociology), Professor, deputy director, Institute for Demographic Research – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (6, Fotieva Street, Moscow, 119333, Russian Federation; e-mail: rostovskaya.tamara@mail.ru); director, Institute of Modern Languages, Intercultural Communication and Migration, RUDN University (6, Miklukho-Maklai Street, Moscow, 117198, Russian Federation)

Aleksandra A. Shabunova – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, director, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: aas@vscc.ac.ru)

Nataliya S. Rychikhina – Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor, associate professor of department, Ivanovo State University (39, Ermak Street, Ivanovo, 153025, Russian Federation; e-mail: richihina@mail.ru)

Статья поступила 19.06.2024.