АГЕНТСТВО **СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ**
молодые профессионалы

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД

Опыт российских компаний в разработке и использовании профессиональных стандартов, рамок и моделей компетенций. Сравнение с зарубежным опытом

2012

«Создание Национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК)»





«Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (далее — Агентство) приступило к реализации инициативы «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК)».

Наблюдательный совет Автономной некоммерческой организации под председательством Председателя Правительства Российской Федерации Владимира Путина одобрил данную инициативу на заседании 21 октября 2011 года.



В рамках данной инициативы одной из важных задач является переход к созданию большого числа современных стандартизованных описаний квалификации и компетенций. Выбор формата и метода таких описаний сегодня интенсивно обсуждается представителями бизнеса и экспертного сообщества. Агентством был проведен сбор информации и проанализирован опыт российских компаний в этой области. Но стандартизованные описания сами по себе ничего не решают. Необходим целостный пакет мер, поднимающий рынок труда на качественно новый уровень. Поэтому целесообразно рассмотреть вопрос о стандартах квалификации в контексте мирового опыта и в рамках общих задач НСКК.

Цель создания НСКК – обеспечить постоянное развитие квалификации конкретных людей в интересах развития национальной экономики, государства и частных компаний

Основное требование современной экономики к работнику – постоянно развивать свои знания и компетенции, чтобы соответствовать постоянно усложняющимся технологиям, информационным системам, стандартам и нормам работы.

Без постоянного развития квалификации в современной экономике с ее высокими темпами изменений и отдельные люди, и компании, и национальная экономика в целом теряют конкурентоспособность и начинают стагнировать. Постоянное развитие квалификации требует и от работников, и от работодателей вложения значительных ресурсов, времени и сил. Необходимо донести это до каждого, и создать механизмы развития квалификаций, чтобы и компании и граждане включились в этот процесс.

Главная цель государства в области квалификации – обеспечить развитие востребованных квалификаций и компетенций граждан. Для этого необходимо, чтобы и работодатели и работники начали вкладывать значительные ресурсы в развитие людей.

НСКК – современный инструмент регулирования и саморегулирования рынка квалификаций в интересах конкретного российского гражданина, бизнеса и государства.

Назначение этого инструмента — создать в России современный рынок квалификаций и компетенций, готовящий достаточное количество специалистов, востребованных российскими компаниями. Российские граждане должны получить доступ к квалификациям, отвечающим современным потребностям экономики. НСКК должна стать механизмом насыщения рынка квалификаций специалистами, конкурентоспособными на мировом рынке, готовыми работать на уровне лучших мировых практик.

Что дает НСКК:

- Конкретному гражданину обеспечивает возможность выбора и приобретения востребованной квалификации и предоставляет ему доступ к современной хорошо оплачиваемой работе.
- Российским компаниям система должна предоставить наличие на рынке труда нужного набора и достаточного количества специалистов.
- Государству — инструмент для модернизации экономики и решения социальной задачи: обеспечить высокое качество жизни граждан через современный высокооплачиваемый труд.

Мировая тенденця: общее движение к регулируемому рынку квалификаций

В большинстве развитых экономик (Евросоюз, США, Австралия, Канада, Япония, Корея и др.) и в международной экономической деятельности уже произошел переход от регулирования общего рынка рабочей силы к регулируемому рынку конкретных квалификаций. Регулируется главным образом количество и качество квалифицированных специалистов по конкретным видам деятельности, а не общая занятость. Это обусловлено тем, что для предприятий и компаний современной высокотехнологичной экономики, для сложных инфраструктур необходим определенный набор специалистов различного уровня с достаточно сложной квалификацией и компетенциями, а не масса низкоквалифицированных рабочих рук. Такой набор специалистов не появляется и не воспроизводится естественным образом без специальных мер.

Мировой опыт. Направления регулирования рынка квалификаций

Регулирование рынка квалификаций осуществляется за счет мероприятий по следующим направлениям:

- мониторинг, учет и анализ реального спроса и предложения на рынке квалификаций, оценка и прогнозирование потребности экономики в квалифицированных работниках в целом и по секторам, конкретным профессиям и специальностям;
- меры, стимулирующие приток людей в востребованные экономикой профессии и приобретению ими достаточного уровня квалификации;
- информационное обеспечение конкретного человека при выборе им квалификации, оценке имеющихся у него компетенций, планирования обучения и поиска работы;
- анализ требований реальной экономики к квалификациям и компетенциям работников;
- меры по стимулированию разработки образовательных программ, ориентированных на современные компетенции.

В различных секторах экономики регулирование может осуществляться разными субъектами: для одних секторов и профессий регулятором выступает государство через специальный орган, в других — за этот процесс отвечают саморегулируемые организации, в роли которых могут выступать отраслевые ассоциации работодателей, профессиональные гильдии и т.д. Кроме того, есть сектора экономики с высокой степенью концентрации, где действуют несколько компаний, и они могут совместно определять общие требования к квалификации задействованных работников.


ST. PETERSBURG INTERNATIONAL ECONOMIC FORUM
ST. PETERSBURG INTERNATIONAL ECONOMIC FORUM
June 21-23
2012


Dmitry PESKOV
Edward P. CRAWLEY
Ivan MECHAYEV

Роль государства в создании национальной системы развития квалификации. Мировая практика

1. В странах-лидерах мировой экономики, основная роль государства в области квалификации состоит в стимулировании вложений в развитие квалификации, привлечении к сотрудничеству и координации совместной работы крупнейших компаний, отраслевых ассоциаций, объединений бизнесменов, университетов и профессиональных школ, профсоюзов, региональных и муниципальных властей.

2. Вторая важнейшая задача – обеспечить гражданам, компаниям, представителям образования доступ к информации о современных квалификациях и о востребованных знаниях, умениях, компетенциях.

3. Третья задача в согласовании общих принципов к развития квалификации: стандартам, системе оценки, сертификации, модульному обучению и т. д. В мире наблюдается переход от жестких стандартов к рамочному подходу регулирования, а именно: начинают разрабатываться рамки квалификации и компетенций по отраслям и странам.Они задают общую структуру квалификации, содержат общие требования к описанию квалификации, общие требования к разработке отраслевых стандартов и рамок квалификации и компетенций.

Национальный орган, координирующий эту работу, как правило, специальный совет или комиссия, в состав которой входят представители нескольких министерств, купных компаний, объединений малого и среднего бизнеса, профсоюзов, университетов, эксперты по рынку труда и по оценке квалификации. Главная задача этого национального органа: стимулировать и работодателей и работников к инвестированию в развитие квалификации.

США — с 1994 г. по 2003 г. ключевым органом был National Skill Standards Board, преобразован в National Skill Standards Board Institute.

Великобритания — национальный орган The UK Commission for Employment and Skills http://www.ukces.org.uk/




А. Статус НСКК
рекомендательная
ИЛИ
предписывающая
только в этом случае обязательно
Б. Выполнена работа:
– НРК
– отраслевые рамки
– внесение понятия проф. стандарта
В. Отраслевые обход работодателей —
могут быть инструментом согласования
(на основе классификатора)
Все треб

Инструменты развития квалификации:

Чтобы развивать квалификацию, нужны четыре группы инструментов:

1. Прежде всего, интерактивные информационные системы поддержки конкретного гражданина, с его индивидуальным аккаунтом и учетом его карьерных достижений;

   - Британская National Careers Service https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx
   - Европейская платформа компетенций и квалификаций http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Qualification_Frameworks
   - Американская информационная система Career One Stop http://www.careeronestop.org/

2. Стандарты, эталоны и образцы, показывающие всем участникам рынка, какой должна быть лучшая квалификация сегодня и в перспективе.

   Такие стандарты и образцы должны быть представлены в единой общедоступной базе. В качестве примера приведем британскую National Occupational Standards (NOS) database

   http://nos.ukces.org.uk/Pages/index.aspx

3. Специальные группы экспертов, готовых оценивать и присваивать квалификацию, а этим экспертам нужны наборы тестов, кейсов, заданий и испытаний для оценки отдельных компетенций и квалификации в целом

4. Программы обучения и площадки освоения необходимого практического опыта, а также навигация и доступ к ним для приобретения необходимых компетенций.

Профессиональные стандарты, рамки компетенций, модели компетенций как эталоны описания квалификации

В современной практике развития квалификаций используются несколько основных инструментов описания:

1. Во-первых, модели компетенций, разработанные во множестве компаний во всем мире. С начала 1980-х годов, после появления работ Р. Бояциса и других американских специалистов, широкое распространение получил компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами. В рамках этого подхода управление квалификацией в компаниях опирается на корпоративные модели компетенций. Такие модели, как правило, описывают весь набор необходимых компании компетенций.Затем фиксируется набор необходимых компетенций для каждой должности;

2. Во –вторых, «старые» профессиональные стандарты; в инженерных и некоторых других профессиональных ассоциациях давно уже существует практика допуска в профессию через специальные испытания и экзамены, а требования к знаниям и умениям прописаны в профессиональных стандартах данных ассоциаций;

3. В-третьих, «новые» профессиональные стандарты; после 1994 г. в США, а затем и в других странах профессиональные стандарты как формат описания квалификации были перенесены государством с инженерных сообществ на массовые индустриальные профессии, новые профессии информационной экономики, профессии в сфере обслуживания; в период с 1994 по 2006 гг. шла массовая разработка и внедрение профессиональных стандартов и сертификации квалификации;

4. В-четвертых, после 2006 года стали активно разрабатываться и применяться отраслевые рамки квалификации. В отраслях, в которых требования к квалификации задает множество компаний со своими моделями, рамки позволяют их согласовывать и соотносить друг с другом. Рамки – это, по существу, являются каркасом на который должна «монтироваться» в каждом конкретном случае различные элементы. Рамки — более гибкий инструмент, чем профессиональные стандарты, поскольку позволяют компаниям отрасли, с одной стороны, согласовывать и вырабатывать общие требования, а с другой стороны, каждой компании использовать свои модели компетенций и корпоративные стандарты.

Некоторые крупные компании внедряют в своей практике именно рамки компетенций, так например General Electric.



Кто и как разрабатывает отраслевые рамки и профессиональные стандарты

Разработка профессиональных стандартов, отраслевых рамок квалификации, методик и инструментов оценки компетенций ведется отраслевыми объединениями работодателей совместно с профессиональными сообществами, университетами, отраслевыми экспертами на основе общих принципов и подходов.

Конкретный формат определяется спецификой и традициями отрасли и профессии. Так британский стандарт инженера-механика состоит из 5 разделов и занимает 10 страниц, стандарт техника в области информационных технологий состоит 5 разделов общим объемом три страницы, а стандарт дизайнера компьютерных игр представлен в одной таблице из 4 столбцов, содержит 28 пунктов и умещается на одной странице



Зарубежная практика использования профессиональных стандартов и рамок квалификации:

Разработанные и периодически обновляемые отраслевые стандарты и рамки квалификации используются:

- для помощи конкретному человеку в развитии его квалификации через оценку достигнутого профессионального уровня, определения целей дальнейшего развития квалификации, планирования обучения и т. д.
- для независимой оценки квалификации и компетенций в отраслевых (секторальных) центрах развития квалификаций;
- для построения корпоративной системы управления квалификацией в компаниях;
- для определения необходимых результатов обучения, разработки соответствующих таким результатам программ и модулей обучения в образовании.

Практика зарубежных компаний: компании-лидеры мирового рынка разрабатывают и используют в своей работе по управлению квалификацией сотрудников различные системы на базе корпоративной или отраслевой модели компетенций. Но в последнее время наметился переход к использованию рамок компетенций.





Задачи, которые необходимо решать в России при создании НСКК,

сгруппированы в несколько основных блоков:

1. Определение набора необходимых для развития экономики профессий и квалификаций, а также оценка количественных параметров потребности экономики и отдельных ее секторов в кадрах с квалификацией современного уровня. Отдельным гражданам это позволяет ориентироваться в выборе перспективной и востребованной профессии.

2. Прогнозирование в области квалификаций и компетенций, определение направлений изменения структуры экономики и структуры рынка труда.

3. Анализ текущих изменений в содержании профессиональной деятельности, определение наборов, необходимых сегодня для каждой профессии разработка квалификационных стандартов: профессиональных стандартов, рамок компетенций, квалификационных рамок, моделей компетенций.

4. Обеспечение возможности для граждан России получать современную востребованную работодателями квалификацию, поддерживать и постоянно повышать квалификацию на уровне современных требований. Обеспечение признания уровня квалификации работников по международным стандартам и процедурам.

5. Стимулирование работодателей к созданию условий для постоянного развития профессиональной капитализации человека.

6. Экономическое стимулирование граждан к постоянному росту квалификации или ее смене, приобретению новых компетенций, умений и знаний, соответствующих сегодняшним требованиям.

Анализ опыта российских компаний по управлению квалификацией.

Часть задач НСКК должна решить разработка стандартизованных описаний квалификации на национальном уровне и на уровне отдельных отраслей для внутриотраслевых квалификаций и профессий. Многое в этом направлении делается отдельными компаниями.

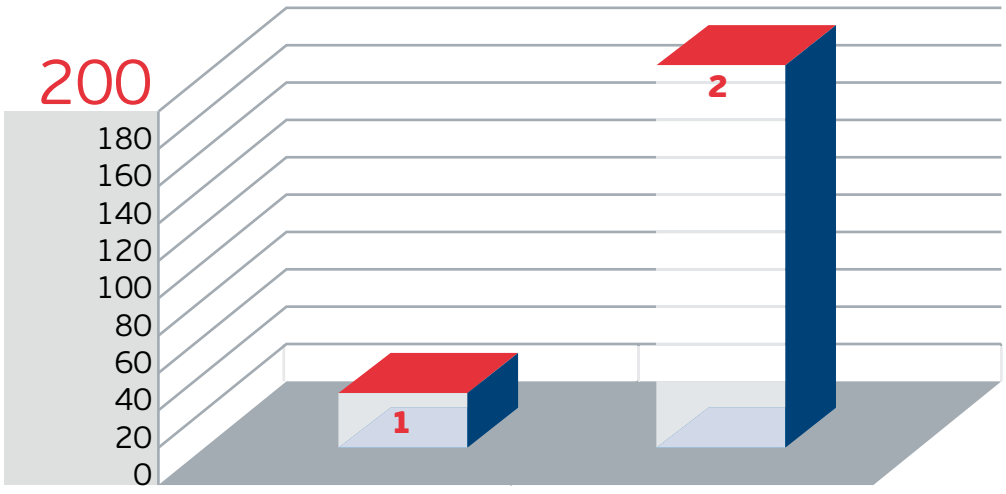
Необходимо согласовывать практику различных компаний и строить общенациональные квалификационные стандарты и рамки с учетом и на основе практики компаний. Одна из целей анализа опыта — выяснить позиции и интересы компаний. Компании выступают одним из трех основных субъектов, чьи интересы определяют задачи НСКК. Другие стейкхолдеры НСКК: с одной стороны, государство с программами развития экономики и социальной сферы и, с другой стороны, конкретные люди, которые претендуют на получение квалификации, дающей доступ к современному высокооплачиваемому труду.
В рамках инициативы НСКК ведется работа по рассмотрению интересов и требований к НСКК всех стейкхолдеров.



Анализ практики разработки профессиональных стандартов в России 1998–2012 гг.

Одним из элементов НСКК являются стандартизованные описания требований к знаниям, умениям и компетенциям специалистов. Форматов таких описаний на сегодняшний день в мировой практике распространено несколько. В России получили распространение модели компетенций и профессиональные стандарты. Стоит отметить, что по предварительной экспертной оценке, в российской экономике необходимо обеспечить воспроизводство порядка 800 укрупненных квалификаций, для чего понадобиться разработать соответствующее количество профессиональных стандартов. Количество необходимых отраслевых рамок квалификации, определяющих общие требования к «пучкам» квалификаций, будет несколько меньше. Хотя разработка отраслевой рамки зачастую оказывается более длительным и ресурсоемким делом, чем разработка профессионального стандарта.

В нашей стране получили распространение несколько видов профессиональных стандартов: национальные, региональные, ведомственные, отраслевые и корпоративные. До настоящего времени государство обращало внимание только на национальные стандарты, упуская из виду деятельность компаний в этом направлении, а также активность регионов и возможности отраслевых ведомств.



1. Количество компаний, активно участвовавших в разработке профессиональных стандартов

2. Количество компаний, разработавших и применяющих корпоративные модели компетенций

В России разработка профессиональных стандартов велась по нескольким направлениям:

1. Пять профессиональных стандартов, которые были разработаны отраслевыми объединениями работодателей и утверждены Минтруда России еще в период 1998–2003 гг. Ооднако в 2005 г. срок их действия истек . Предполагалось, что они будут периодически обновляться отраслевыми объединениями и переутверждаться. Однако процедура обновления содержания и переутверждения так и не была проведена ввиду упразднения министерства.

2. Существует деятельность РСПП по разработке, утверждению и регистрации профессиональных стандартов. Созданное в 2006 г. при РСПП Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) претендовало на статус уполномоченного национального органа, утверждающего и регистрирующего национальные профессиональные стандарты. По замыслу создателей НАРК должен определять методику разработки профессиональных стандартов, проводить экспертизу на предмет соответствия разработке национальных профессиональных стандартов. На сегодняшний день НАРК утвердил и зарегистрировал 19 профессиональных стандартов, еще 7 находятся в стадии утверждения. К сожалению, в рамках данного проекта пока к созданию и применению профессиональных стандартов не удалось привлечь значительное число работодателей.

3. Крупнейшие российские компании провели разработку своих корпоративных профессиональных стандартов. Так 35 стандартов разработано и внедрено в деятельность группой «Базовый Элемент», 25 профессиональных стандартов разработаны госкорпорацией «РОСАТОМ», 6 стандартов разработаны совместно компаниями Лукойл, ТНК ВР, Роснефть, Газпром, Объединенной авиастроительная корпорацией -6 стандартов, РОСНАНО – 2 стандарта. Есть прецеденты, объединения компаний и разработки профессиональных стандартов совместно через отраслевые ассоциации. Так в 2011 году Ассоциация автопроизводителей России под эгидой Минпромторга России провела разработку 12 и планирует разработку еще 20 профессиональных стандартов. Всего по данным исследования, компаниями и отраслевыми ассоциациями было разработано порядка 110 профессиональных стандартов.

Однако эти стандарты до сих пор не имеют признания и не зарегистрированны каким-либо государственным органом. Представляется целесообразным проведение процедуры признания государством этих стандартов и введение их в правовое поле.

4. Многие российские отраслевые ведомства осуществили разработку профессиональных стандартов. Так, например, в 2008–2009 гг. Минпромторг России осуществил разработку 5 профессиональных стандартов (2-х для черной металлургии и 3-х для высокотехнологичных отраслей).
В 2010–2012 гг. Росфинмониторинг, Минсвязи, Минспорттуризм и другие ведомства также осуществляли разработку профессиональных стандартов.
Все они на сегодняшний день имеют статус методических рекомендаций и никак не введены в правовое поле.

ПРИМЕЧАНИЕ*: *В значительной степени сложившееся положение обусловлено тем, что все эти годы профильный департамент Минздравсоцразвития, с одной стороны, не смог сам организовать эту работу, и вместе с тем, не признавал работу, проведенную другими ведомствами и компаниями. Опираясь на экспертную позицию НИИ Труда и социальной защиты, Минздравсоцразвития настаивал на незаменимости ЕТКС и КС, предлагая усовершенствовать их и применять в дальнейшем. Это принципиально разные инструменты: профессиональные стандарты описывают и определяют уровень и направление развития квалификации для конкретной профессии, они являются результатом обобщения лучших практик и опыта ведущих компаний. А ЕТКС и КС создавались для введения единообразной структуры и названия должностей в штатных расписаниях советских государственных предприятий, эта система разрабатывалась для государственного регулирования системы окладов и тарифных разрядов.*

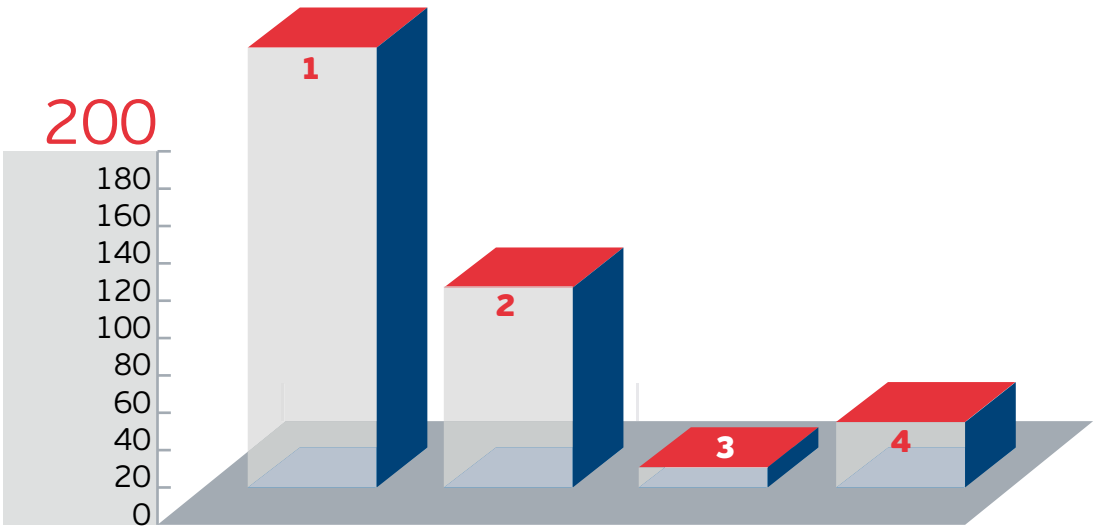




5. В некоторых регионах (Татарстан, Челябинская область, ЮФО и др.) созданы региональные центры развития квалификации и разработаны региональные профессиональные стандарты; в Татарстане, к примеру, разработано несколько профессиональных стандартов по городскому электротранспорту;

6. Разработку профессиональных стандартов ведут профессиональные ассоциации и отраслевые ассоциации бизнеса.

7. Самое важное обстоятельство, по мнению авторов исследования, состоит в том, что по оценке экспертов, большинство российских компаний разработали и используют в своей повседневной работе модели компетенций, которые не соответствуют формату и профессиональных стандартов. По оценкам экспертов из 400 крупнейших компаний более 200 применяют корпоративные системы и модели компетенций.



1. Экспертная оценка количества крупнейших российских компаний, применяющих корпоративные модели и системы компетенций

2. Общее количество разработанных компаниями профессиональных стандартов

3. Количество профессиональных стандартов, утверждённых государством

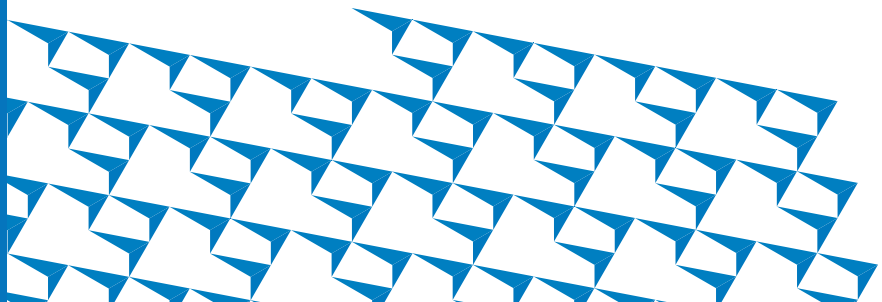
4. Количество профессиональных стандартов, зарегистрированных НАРК РСПП

Результаты опроса ведущих российских компаний и экспертных организаций

В период с 25 апреля по 30 июня 2012 года Агентство стратегических инициатив провело опрос представителей ведущих российских компаний о целесообразности и необходимости использования профессиональных стандартов, моделей компетенций и других инструментов для стандартизации квалификаций и оценки уровня квалификации работников и выпускников учебных заведений профессионального образования.

В опросе приняли участие представители ведущих российских компаний, а также представители общероссийских и региональных предпринимательских объединений предпринимателей, представители малого и среднего бизнеса.

Задача проведения данного опроса состояла в том, чтобы получить обратную связь от одного из стейкхолдеров НСКК — российских компаний — по вопросу о вариантах формирования НСКК. Необходимо было выяснить позицию компаний по разработке и использованию профессиональных стандартов. Анализ практики использования компаниями профессиональных стандартов позволяет уточнить направления усилий по созданию НСКК.





Опрос должен был дать ответы на следующие вопросы:

1. Насколько развита в компаниях практика разработки своих корпоративных квалификационных стандартов, как они могут быть соотнесены с общенациональными профессиональными стандартами?

2. Кем и как должны разрабатываться общенациональные профессиональные стандарты, чтобы они имели практическое применение?

3. Кем должны утверждаться профессиональные стандарты и кем регистрироваться?

4. Позволяет ли принятый сегодня формат профессионального стандарта проводить на его основе оценку уровня квалификации специалистов?

5. Позволяет ли принятый сегодня формат профессионального стандарта разрабатывать на его основе программы профессионального обучения и подготовки?

Приведем результаты опроса, в котором приняли участие представители ведущих российских компаний, эксперты региональных и национальных центров развития квалификации.

1. Насколько развита в компаниях практика разработки своих корпоративных квалификационных стандартов, как они могут быть соотнесены с общенациональными профессиональными стандартами?

Большинство ответивших (36) заявило, что ведет разработку корпоративных стандартов, определяющих требования к квалификации персонала. Незначительная часть (4) затруднились ответить и лишь 2 опрошенных ответили, что такая работа не ведется.

Большинство ответивших (38) уточнило, что общенациональные стандарты должны разрабатываться приобязательном учете опыта компаний.

2. Кем и как должны разрабатываться общенациональные профессиональные стандарты, что бы они имели практическое применение?

Большинство опрошенных (33) ответило, что профессиональные стандарты должны разрабатываться отраслевыми экспертами, представителями компаний и профессиональных сообществ на основе функционального анализа с опросом широкого круга компаний и предприятий, а также с учетом международных и внутренних тенденций развития отрасли/профессии.

3. Кем должны утверждаться профессиональные стандарты и кем регистрироваться?

Большинство опрошенных высказались против процедуры утверждения профессиональных стандартов в Минздравсоцразвития (или другом единственном органе). По словам опрошенных, это невозможно, поскольку для утверждения профессиональных стандартов для всех отраслей экономики и социальной сферы такому органу потребовался бы огромный штат экспертов во всех областях человеческой деятельности. Кроме того,

в большинстве отраслей современной экономики содержание профессиональной деятельности меняется с каждым годом, что требует обновления и переутверждения профессиональных стандартов каждые 1–2 года. Такой объем работы не сможет эффективно выполнять ни один орган.

Утверждать профессиональные стандарты должны отраслевые объединения работодателей, отраслевая ассоциация или некий отраслевой общественный совет, работающий в контакте с профильным министерством.

Большинство опрошенных (34) ответило, что функции регистрации профессиональных стандартов могли бы выполнять в Минэкономразвития.

4. Позволяет ли принятый сегодня формат профессионального стандарта проводить на его основе оценку уровня квалификации специалистов?

Большинство опрошенных (34) ответили, что существующие форматы не вполне позволяют проводить оценку квалификации и требуют переработки в направлении большего соответствия международной практике.

5 Позволяет ли принятый сегодня формат профессионального стандарта разрабатывать на его основе программы профессионального обучения и подготовки?

Большинство опрошенных (34) ответили, что существующие форматы не вполне позволяет разрабатывать на его основе программы профессионального образования и обучения, требуется переработка и дополнения в направлении более четкого определения компетентностных моделей профессиональной деятельности.


Образовательные программы



Приведем также наиболее важные замечания участников опроса:

Представитель «Оборонпрома» С. Б. Крайчинская

1. Как и для чего используются профессиональные стандарты?

Профстандарты могут быть использованы для:

- формирования (легитимизации) новых направлений профессиональной деятельности и новых типов рабочих мест,
- подбора, оценки (на предмет соответствия профессиональным стандартам) и отбора кадров, в первую очередь, на стратегически приоритетные направления деятельности компании и на новые (ключевые для реализации стратегии) рабочие места,
- в последующем для организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров (в корреляции с соответствующими образовательными стандартами), для внутрикорпоративной аттестации и мотивации кадров в зависимости от уровня профессиональных компетенций, для развития персонала (включая индивидуальные программы профессионального роста).

2. Что мешает их использованию?

- отсутствие отработанной методологии разработки;
- высокая ресурсоемкость разработки профессиональных стандартов (люди, время, финансы);
- недостаточная сформированность профессиональных сообществ, отсутствие профессиональных институтов.

...наиболее важные замечания участников опроса:

Представитель «Базэл» Исакова Виктория Викторовна

1. В связи с чем было принято решение о разработке профессиональных стандартов?

С целью повышения качества человеческих ресурсов

2. Как и для чего используются профессиональные стандарты?

- В качестве сито для отбора персонала.
- Уверенность в качестве труда персонала.
- Основа для определения траектории профессионального роста персонала.
- Поддержание стандартов качества на предприятии посредством оценки и повышения профессионализма работников.

3. Что мешает их использованию?

Отсутствие единых подходов формирования и использования профессиональных стандартов, утвержденных на законодательном уровне. Отсутствие системы сертификации.

...наиболее важные замечания участников опроса:

Хорошилов Игорь Николаевич

начальник службы управления персоналом ОАО «Концерн «Авиаприборостроение»:

Внедрение профессиональных стандартов позволяет более тщательно и точно привести в соответствие квалификационный и образовательный уровень работника с требованиями по соответствующей должности с точки зрения знаний, умений и навыков.

Боровик Максим Михайлович

ОАО «Концерн «Авиационное оборудование»:

Применение профессиональных стандартов упростит работу руководителей по оценке персонала

Григорьев Александр Викторович

начальник управления корп. развития и инноваций ОАО «НПО «Пиротехнические системы:

На основании раздела 6 ГОСТ Р ИСО 9001-8008 «Система менеджмента качества. Требования» на предприятиях разработаны стандарты организации, положения и должностные инструкции, содержащие, в основном, функциональные обязанности персонала. На отдельных предприятиях эти документы содержат требования к квалификации, компетентности, подготовке и аттестации персонала.
О профстандартах: необходимо для начала ознакомиться с предлагаемым форматом стандартов, нам он неизвестен... Но, в принципе, все зависит от грамотно сформулированных компетенций.

...наиболее важные замечания участников опроса:

Снитко Татьяна Валентиновна

директор по персоналу ОАО «Авиадвигатель» (Входит в Объединенную двигателестроительную корпорацию):

> Непонятно назначение документа. При тех диспропорциях рынка труда, в которых находимся и которые сохранятся как минимум до 2020 года, документ, фиксирующий некие требования, которые не к кому применять, бесполезен. Нет разницы, кто будет иметь право утверждать и разрабатывать документы, которые не нужны. Применяемые сейчас квалификационные справочники не работают. Сейчас учат по одним образовательным стандартам для конкретной специальности, однако знания и уровень образования в разных учебных заведениях значительно отличается.

Смирнов Александр Владимирович

Первый заместитель генерального директора ОАО «НПО «Базальт»:

> Стандарты не разрабатывались, но есть планы по их разработке. Это нужно для привлечения специалистов, обладающих конкретными навыками, отвечающих современным требованиям производственных процессов

...наиболее важные замечания участников опроса:

Иванов Леонид Михайлович

директор по персоналу ОАО «НПО «Сатурн» (Входит в Объединенную двигателестроительную корпорацию):

Высок риск превращения работы по профстандартам в большую ненужную бюрократическую писанину. Нужные профстандарты могут быть там, где нет специальностей, описанных ЕКТС (в таком случае действительно их надо хотя бы в уведомительном порядке аккредитовать в Минздравсоцразвития). Вторая область возможного применения — это специальности, по которым складывается миграция выпускников одной специальности и разных учебных заведений с предприятия на предприятие (у нас это ряд станочных специальностей, конструкторов авиационных и промышленных ГТД, в меньшей степени — специалисты по технологиям спецпроцессов).

Плисин Юрий Васильевич

ОАО «НПО «Сплав»:

Корпоративные профессиональные стандарты позволят выявить реальную номенклатуру трудовых функций, внести единообразие терминов, понятий, определить квалификационные требования с учетом современного состояния дел на производстве.

...наиболее важные замечания участников опроса:

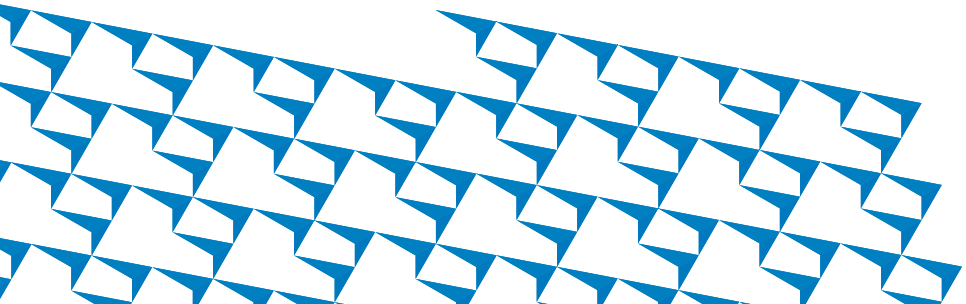
Представитель ОАО «РТ-Химкомпозит»

При наличии профессиональных стандартов, разработанных компетентными экспертами и специалистами, холдинговая компания будет иметь выгоду, в части комплектования специалистами с необходимыми профессиональными знаниями и навыками, повышения имиджа холдинговой компании

Курилович Ольга

руководитель кадровой службы ОАО «Управляющая компания «Объединенная двигателестроительная корпорация»:

Если предположить, что утверждение профессиональных стандартов необходимо, то думаю, что решение об их закреплении должно приниматься на заседании рабочих групп по соответствующим направлениям, представленных в том числе представителями работодателей.



...наиболее важные замечания участников опроса:

Представитель ОАО «Холдинг МРСК»

Запланирован к реализации проект разработки корпоративных профессиональных стандартов по ряду направлений, в числе которых ключевые должности для сектора (начальник РЭС, мастер, диспетчер, электромонтер) и должности, не включенные в действующие квалификационные справочники. В качестве основы для разработки планируется использовать профили должностей.
Это сформирует платформу для поиска кандидатов и их отбора, для выявления компетенций работников, требующих развития. Позволит транслировать профессиональные требования (знания, навыки, компетенции) в формат образовательных стандартов/ программ обучения.

Представитель АНО «Южное агентство развития квалификаций»

Все прошлые попытки закрепить за Минздравсоцразвития России тему профстандартов приводили лишь к косметической правке ЕТКС. Профессиональные стандарты должны приниматься при согласовании с профсообществами, начиная с муниципального уровня, заканчивая международным.

...наиболее важные замечания участников опроса:

ООО «Фольксваген Групп Рус»

1. В связи с чем было принято решение о разработке профессиональных стандартов?

В связи с содействием России в области развития новых профессий, таких как «Мехатроник» и «Автомехатроник».

2. Как и для чего используются профессиональные стандарты?

В качестве потенциального средства интеграции системы образования и рынка труда.

3. Что мешает их использованию?

Отсутствие утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития профессиональных стандартов, а также отсутствие специальностей и направлений подготовки, соответствующих разработанным профессиональным стандартам, в образовательных учреждениях.

4. Включают ли профессиональные стандарты перечень компетенций?

Разработанные профессиональные стандарты включают перечень основных умений, навыков и знаний, требуемых для выполнения функциональных обязанностей в соответствии с каждым из пяти квалификационных уровней.

...наиболее важные замечания участников опроса:

Петухов Сергей Григорьевич

заместитель начальника управления профессионального развития персонала ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»:

Наличие корпоративных профессиональных стандартов в компании позволит подбирать квалифицированный персонал на рынке труда, поскольку стандарт служит основой для определения критериев подбора персонала; обеспечит требуемое качество труда и профессиональный рост персонала; позволит поддерживать и улучшать стандарты качества на предприятии через контроль и повышение уровня профессионализма работников; создаст условия для повышения мотивации персонала, обеспечения стабильности и высокого качества труда.

Жильцов В. А.

директор АНО «Национальный центр сертификации управляющих»:

1. Как и для чего используются профессиональные стандарты?

Для решения многих задач, но главное –для ориентации специалиста в профессии в течении активной трудовой жизни, для выбора своей траектории развития.

2. Что мешает их использованию?

Малая информированность руководителей бизнес организаций и HR о механизмах использования, а также наличие требований советского времени о внесении в трудовые книжки только тех названий профессий, должностей и специальностей, которые есть в ЕТКС.

Общие выводы по результатам анализа опыта и проеденного опроса:

1. В стране существуют три типа профессиональных стандартов: национальный, отраслевой и корпоративный, государству рекомендуется обратить внимание на национальные стандарты.

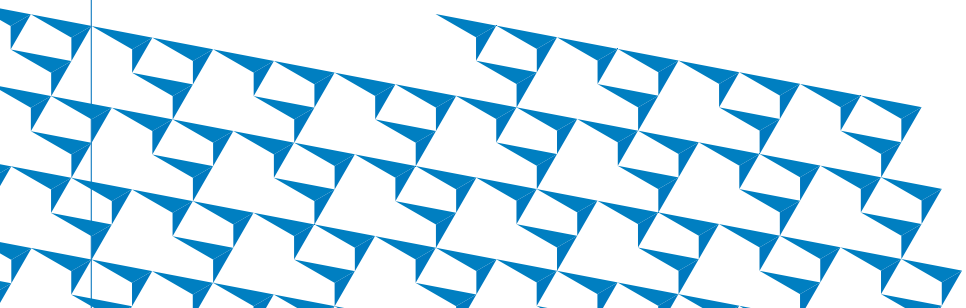
2. Наиболее успешные компании массово переходят на работу с моделями компетенций.

3. Невозможно вести разработку и утверждение национальных профессиональных стандартов в рамках одного органа или специального института.

   Такой орган или институт должен быть в каждой значимой области экономики и социальной сферы.

4. Интерес компаний также состоит в том, чтобы регистрация профессиональных стандартов происходила с полноценным участием представителей компаний через отраслевые консорциумы и советы.

5. Сегодняшние методики и форматы разработки общенациональных профессиональных стандартов, не во всем применимы в практике компаний (не могут быть использованы в SAP, Oracle).



Над докладом работали:

Исследование заказано и проведено направлением «Молодые профессионалы» Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов на некоммерческой основе.

Результаты исследования будут использованы в ходе работы по написанию дорожной карты по созданию Национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК) в рамках Национальной предпринимательской инициативы.

Автор идеи и текста Борис Белков

Арт-директор Владислав Обушинский

Дизайн и верстка Вера Иванова и Инара Агапова

Печать офсетная. Тираж: 999 экз.


АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ
молодые профессионалы