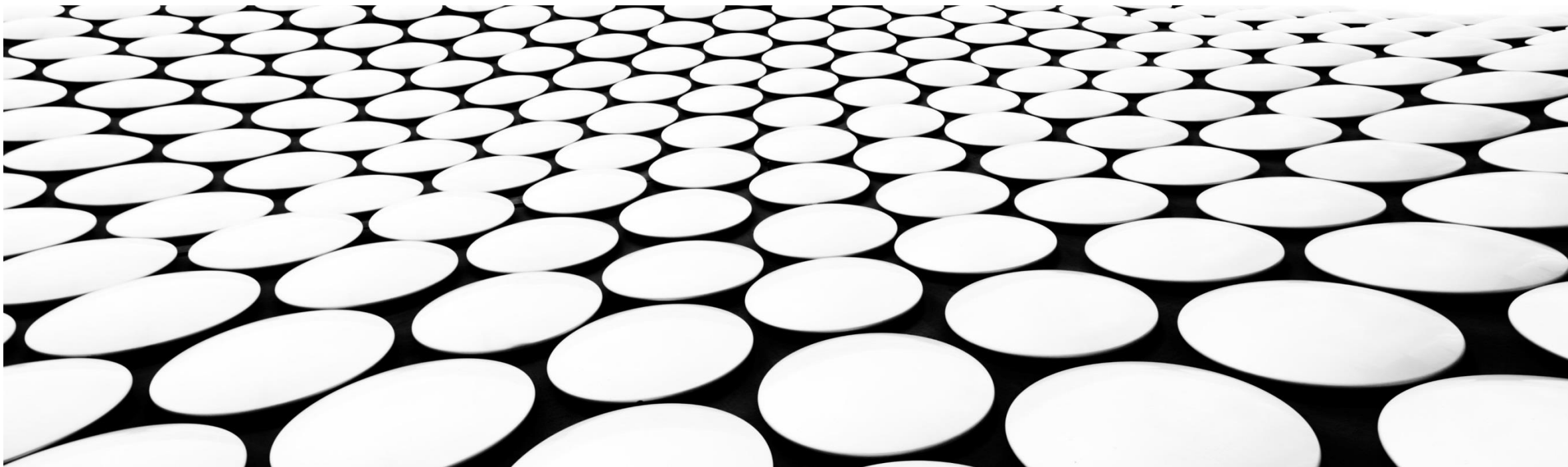

ОТРАСЛЕВОЕ КАРТИРОВАНИЕ



ЦЕЛИ ОТРАСЛЕВОГО КАРТИРОВАНИЯ

- выявление и описание основных характеристик сектора и применение этих характеристик в содержании и структуре Отраслевой рамки квалификаций, отраслевых квалификаций и профессиональных стандартов/
- отраслевое картирование четко ориентировано на конкретные целевые группы, для которых будет в дальнейшем разрабатываться профессиональный стандарт, что, в свою очередь, необходимо для определения «масштаба» ПС, т.е. определяет границы будущих исследований и разработок

СОДЕРЖАНИЕ КАРТЫ СЕКТОРА

В зависимости от наличия соответствующих данных, отраслевое картирование должно содержать описание:

- Групп профессий сектора/профессиональной области и любые ожидаемые изменения в отраслевой структуре занятости;
- Возможности дальнейшего профессионального развития и типичные направления развития карьеры;
- Связи между сектором/профессиональной областью и другими секторами (для определения смежных (общих) трудовых функций и единиц ПС;
- Роли основных организаций, включая профсоюзы и любые профессиональные и официальные органы внутри сектора;
- Источники информации, используемые для проведения анализа, который может потребоваться для развития национальных профессиональных стандартов в будущем.

РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА

В ходе анализа должны быть получены данные по следующим позициям:

- размер и профиль отрасли (количество занятых, количество предприятий по типам, формам собственности – в % к общему количеству, квалификации работников, источники рабочей силы для предприятий исследуемого вида деятельности);
- распределение работодателей и работников по структурным сегментам и географическим областям (статистика по регионам);
- взаимосвязь с другими видами профессиональной
- основные тенденции и движущие факторы развития/изменений, значимые ожидаемые изменения в структуре занятости в связи с планируемым развитием (данные национальных и отраслевых программ и стратегий развития):
 - прогнозируемые изменения в технологиях
 - прогнозируемые изменения нормативной базы
 - прогнозируемые изменения в организации труда

РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА (2)

- наиболее распространенные наименования профессий и должностей по укрупненным группам с указанием требований к формальным квалификациям (дипломам, свидетельствам) и статистических данных по каждой группе.

Другими словами, должны быть определены:

- ключевые процессы и соответствующие им ключевые группы профессий/должностей;
- наименования дипломов/сертификатов/свидетельств с указанием квалификации по образованию
- Наличие или отсутствие дисбаланса спроса и предложения работников в данном виде/подвиде профессиональной деятельности, включая данные по безработице (в т.ч. по уровню образования, полу и возрасту).
- Анализ должен учитывать как национальные, так и международные перспективы развития. Международная составляющая важна с точки зрения конкурентоспособности данного вида профессиональной деятельности в глобальном контексте в силу взаимного проникновения знаний и технологий, способных в перспективе изменить содержание профессиональной деятельности. Учет трендов развития необходим для поддержания жизненного цикла ПС с максимальным горизонтом не менее 5 лет.

ОБЩИЙ ВИД И СТРУКТУРА КАРТЫ

- Введение
- Описание отрасли/подотрасли и ее взаимосвязи с другими отраслями/подотраслями
- Статистические показатели
- Факторы развития отрасли/ подотрасли
- Основные группы профессий/должностей, свидетельства об образовании/ квалификации
- Спрос и предложение рабочей силы (качественный анализ рынка труда)

Важно:

структура Карты может варьировать в зависимости от доступных разработчикам данных. Возможно, что собранные данные не позволят разработчикам отразить тот или иной раздел. В этой связи предложенная ниже структура является ориентиром, а не догмой.

АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ СЕКТОРА

Для создания отраслевой карты проводится анализ потребностей сектора/ профессии по следующим позициям:

- Ситуация (внутренняя и внешняя)
- Определение групп работодателей, которых необходимо привлечь для разработки создания и/или обновления ПС
- Определение других заинтересованных сторон, которые могут быть полезны в процессе разработки или обновления ПС

МЕТОДЫ

Для создания отраслевой карты могут быть использованы следующие методы:

- Изучение литературы (опубликованные отчеты и другие документы, в том числе зарубежные ПС, доклады о глобальных тенденциях развития отрасли).
- Опросы в отрасли.
- Фокус-группы.



КАТЕГОРИИ ДАННЫХ

- Размер и профиль сектора, подсекторы и географическое положение организаций/предприятий
- Типы профессий внутри сектора и ожидаемые изменения в структуре занятости
- Связи между сектором и другими профессиями
- Основные тенденции, разработки и движущие факторы развития/изменений внутри сектора
- Возможности профессионального развития и типичные траектории развития карьеры
- Работодатели и другие заинтересованные стороны

АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ СЕКТОРА

Для создания отраслевой карты проводится анализ потребностей сектора/ профессии по следующим позициям:

- Ситуация (внутренняя и внешняя) в исследуемой отрасли
- Определение групп работодателей, которых необходимо привлечь для разработки создания и/или обновления ПС
- Определение других заинтересованных сторон, которые могут быть полезны в процессе разработки или обновления ПС

ПРИМЕР (1)

При разработке отраслевой карты для области «Менеджмент и лидерство» организации, разрабатывающие стандарты, определили следующие факторы, влияющие на изменение содержания данной профессиональной области:

- Ускорение темпа перемен
- Организационное расслоение и реструктуризация
- Повышение спроса на лидерские умения в организациях
- Повышение спроса на знания в области менеджмента во многих областях профессиональной деятельности
- Повышение важности оперативной и эффективной коммуникации внутри и между организациями
- Повышение важности профессионального развития работников, часто с использованием информационных технологий
- Рост клиентских ожиданий
- Повышение роли проектов внутри организаций

ПРИМЕР (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

- Расширение использования информационных и коммуникационных технологий
- Распространение гибких способов работы, например, надомная работа, работа в рамках виртуальной команды
- Растущая социальная ответственность
- Глобализация
- Возрастание потребности в компетенциях в сфере инноваций и творчества
- Рост партнерских взаимосвязей между организациями, в том числе и межотраслевых
- Повышенный спрос на эффективное использование ресурсов, в особенности в государственном секторе
- Повышенный спрос на ряд общих умений, некоторые из которых можно отнести к категории «эмоциональный интеллект».

ПРИМЕРЫ ПОДСЕКТОРОВ

Подсектора в рамках отрасли «издательское дело»: издание книг, научных и популярных журналов, газет.

Подсектора в секторе финансовых услуг:

- Розничные банковские услуги (банки и строительные объединения)
- Розничные услуги по страхованию (за исключением страховых брокеров)
- Финансовое консультирование
- Оптовые банковские операции
- Оптовое страхование
- Управление активами
- Кредиты, финансы и лизинг

ПРИМЕРЫ

- Структура карты вида профессиональной деятельности «Предоставление финансовых услуг»
- 1. Краткое содержание
- 2. Обзор стратегии в области квалификаций:
 - размер сектора с перечислением подотраслей
 - занятость
 - распределение предприятий и рабочей силы по регионам страны
 - профессии и основные наименования должностей
 - источники кадров – обучение (категории обучающихся, квалификации, провайдеры обучения)
 - ключевые приоритеты в части обучения и развития квалификаций (устранение разрыва спроса и предложения; требования к выходу на рынок труда, траектории карьерного роста, признание неформального обучения, умения в области лидерства и управления, задачи в области финансирования подготовки кадров, задачи высшего образования в части подготовки кадров, профориентация, синергия приоритетов и госполитики)

ПРИМЕРЫ

- 3. Среда профессиональной деятельности
 - регулирование
 - возраст работников по профессиям
 - внутрифирменное обучение
 - высшее образование (анализ выпускников, пришедших в сектор – дипломы, зарубежные кадры)
 - послевузовское образование
 - ожидаемые тренды в отношении рабочей силы и что они означают с точки зрения квалификаций
 - потребности в части будущего найма
- 4. Краткое содержание квалификаций и провайдеров (типы квалификаций, наличие квалификаций по уровню и типу, спрос на квалификации по типу и уровню)
- 5. Соответствие квалификаций требованиям работодателей (данные опроса)

ПРИМЕРЫ

- 6. Роль отраслевого совета в обеспечении соответствия спроса предложения отраслевых квалификаций
- Приложения:
 - Отраслевые квалификации (уровень, наименование) и образовательные программы (наименование, провайдер, дипломы)
 - Возможные наименования должностей по уровням квалификаций и подвиду деятельности
 - Дополнительные требования к ряду должностей (сертификация по результатам экзаменов)
 - Органы, присваивающие квалификации
 - Библиография
-