

Профессиональные стандарты

Назначение, роль, методика проектирования

Профессиональный стандарт – это:

- ▶ Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст.195.1ТК РФ)
 - ▶ По смыслу:
- ▶ Требования к содержанию и качеству выполнения конкретной профессиональной/трудовой деятельности
- ▶ Структурированное описание содержания трудовой деятельности, направленное на обеспечение качественного выполнения этой деятельности



Создание НСК в России. Инициативы

- ▶ Сфера труда –
 - ▶ модульные программы, основанные на компетенциях. В основе – описание актуальных требований к умениям и компетенциям
 - ▶ формирование профессиональных стандартов (с 2008 г.)
- ▶ Образовательные организации –
 - ▶ международные проекты по разработке модульных программ. Новый инструмент – анализ потребностей в умениях (2000-е гг.)
 - ▶ внедрение модульных программ, основанных на компетенциях, - потребность в описании компетенций, актуальных для рынка труда

Осознание необходимости согласования требований сферы труда
и предложения со стороны системы образования

Нормативное обеспечение разработки профстандартов

- ▶ Указ Президента России от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (подпункт «г» пункта 1) о разработке к 2015 году и утверждении не менее 800 профессиональных стандартов и принятии в 2014 году не менее 400 профессиональных стандартов
 - ▶ Внесены изменения в Трудовой кодекс и Федеральный закон «О техническом регулировании» (2012 г), Федеральный закон «Об образовании»
 - ▶ Принято Постановление Правительства «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (2013 г.) (утратило силу)
 - ▶ Разработаны и утверждены методические документы (2013 – 2014 гг):
 - ▶ Уровни квалификации в целях разработки профстандартов
 - ▶ Методические рекомендации по разработке профстандартов
 - ▶ Макет профессионального стандарта
- ▶ Постановление Правительства РФ от 10 апреля 2023 г. N 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов»

Создание НСК: дальнейшие шаги

- ▶ Внесение изменений в закон «Об образовании»:
 - ▶ разработка образовательных программ на основе профстандартов
- ▶ Указ Президента РФ «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» № 249 от 16 апреля 2014 г.

Профессиональные стандарты

Определение

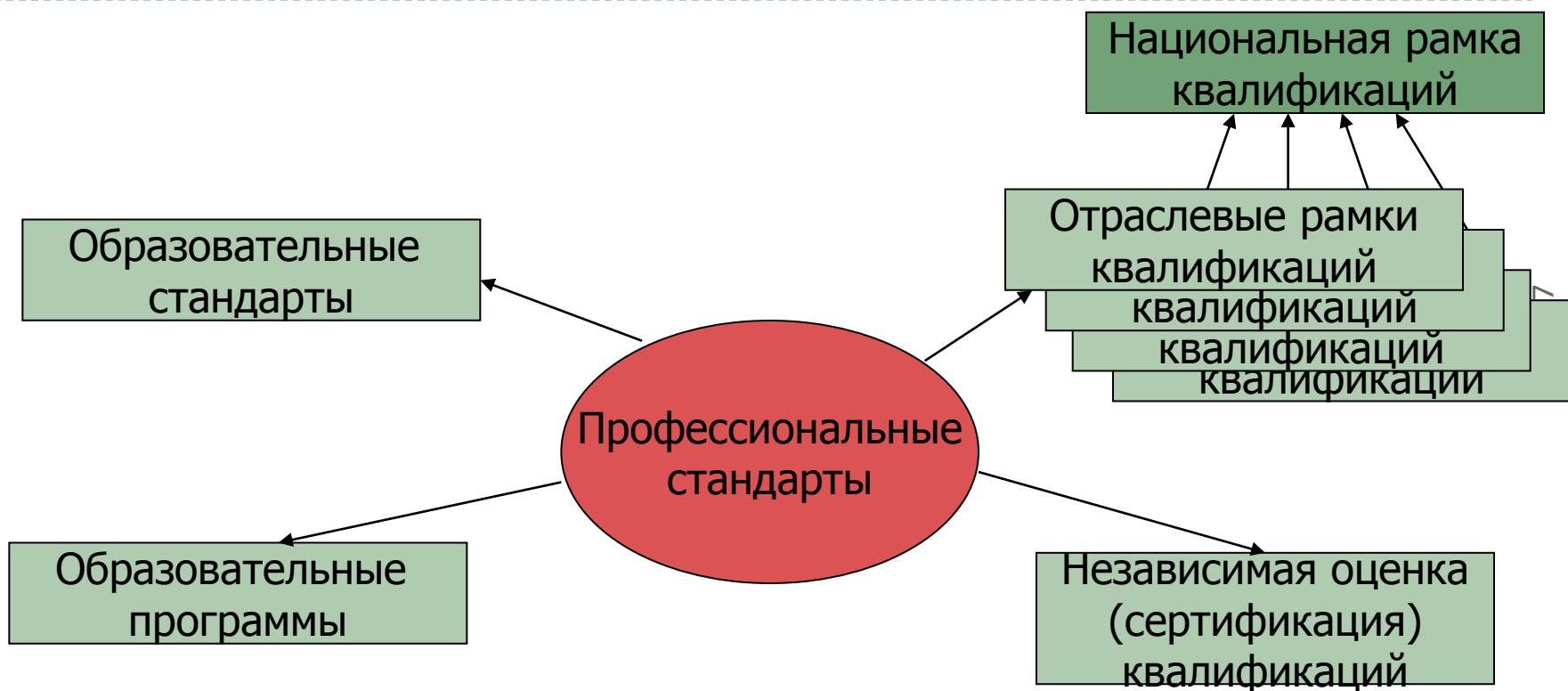
- ▶ Описание требований к содержанию и качеству трудовой деятельности, структурированное по уровням квалификации
- ▶ Отражают требования работодателей (!!!)

Основа для:

- ▶ Разработки программ обучения
- ▶ Формирования (описания содержания) квалификаций
- ▶ Разработки средств для оценки квалификаций

По состоянию на ноябрь 2023 в Реестр внесено более 1500 утвержденных профессиональных стандартов

Роль профессиональных стандартов



Назначение профессиональных стандартов

- ▶ Управление качеством труда
- ▶ Управление персоналом:
 - ▶ разработка стандартов предприятия и должностных инструкций
 - ▶ оценка, сертификация/ аттестация работников
 - ▶ отбор и подбор персонала и т.д.
- ▶ Профессиональное самоопределение и планирование карьеры
- ▶ Разработка образовательных программ и программ обучения
- ▶ Оценка и признание компетенций/квалификаций (сертификация)



Задача разработчиков ПС

- ▶ Так структурировать описание содержания профессиональной деятельности, чтобы это описание можно было использовать для обеспечения выполнения профессиональным стандартом его многофункционального предназначения



Методика разработки ПС

- ▶ Анализ трудовых функций (*functional analysis*)
 - ▶ Отвечает задачам быстрого изменения содержания труда
 - ▶ Широко используется для проектирования ПС, программ профобразования и обучения
 - ▶ Позволяет:
 - ▶ выявить и описать трудовые функции
 - ▶ определить границы области профессиональной деятельности
 - ▶ выявить смежные трудовые функции для различных областей деятельности



Анализ трудовых функций

- ▶ Описание трудовой деятельности через функции и результаты
 - ▶ трудовая функция (не путать с определением в ТК!)
 - ▶ набор действий, объединенных общей задачей, предметом, методами и средствами труда
 - ▶ каждая ТФ должна быть четко ориентирована на конкретный результат и отличаться от других
- ▶ Результат анализа – функциональная карта

Справочно:

Трудовая функция в ТК РФ: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

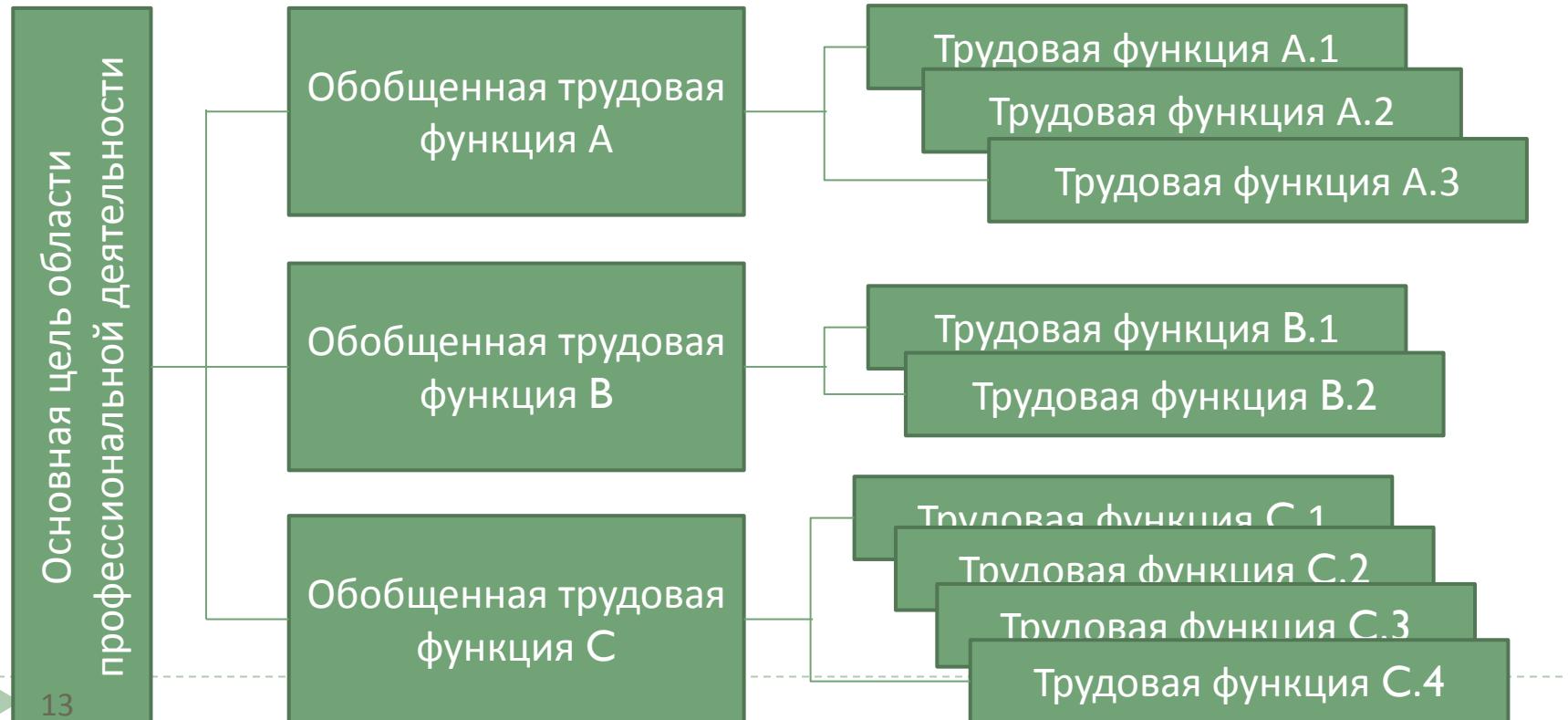


Функциональная карта

- ▶ ФК – структурированное описание ТФ, подлежащих выполнению внутри вида профессиональной деятельности, которые обеспечивают его самоидентификацию
- ▶ Объект анализа – профессиональная деятельность в целом!!! (а не должностные позиции)
- ▶ ФК включает в себя:
 - ▶ Цель вида профессиональной деятельности
 - ▶ Обобщенные трудовые функции
 - Трудовые функции



Структура ФК



Анализ трудовых функций



- ▶ Цель – ключ к описанию!
- ▶ Как вычленяем ОТФ: что нужно сделать для достижения цели?
- ▶ Количество ОТФ зависит от сложности и масштаба вида профессиональной деятельности

Разработка ФК: цель

- ▶ Определение цели профессиональной деятельности
 - ▶ Для чего предназначен данный вид профессиональной деятельности?
- ▶ Важно правильно сформулировать цель, т.к. она является основой для дальнейшего анализа
- ▶ Общая схема описания цели:
 - ▶ Действие + направленность действия + объект действия + конечный потребитель



Примеры описания основной цели (в целях разработки ПС)

- ▶ «Производить кладку стен и перегородок из кирпича и строительных блоков»
- ▶ «Изготавливать различные детали на металлорежущих станках»
- ▶ «Проектировать и организовывать процесс автоматизации производства...»
- ▶ «Организовывать и реализовывать процесс производства сварных конструкций»
- ▶ «Организовывать, осуществлять и контролировать приготовление продукции питания для различных категорий потребителей ...»
- ▶ «Обеспечивать жизнеспособность и эффективное развитие организации»

Формулировки цели через глагол используются **на этапе разработки**, т.к. прямо указывают на характер деятельности и косвенно - на уровни квалификации

Элементы функциональной карты

- ▶ Обобщенные трудовые функции
 - ▶ обеспечивают достижение основной цели, т.е. конкретизируют основную цель по значимым направлениям деятельности
 - ▶ Примеры формулировки:
 - ▶ Эксплуатация и ремонт технологического оборудования....
 - ▶ Организация работ по поддержанию исправного состояния и готовности к работе закрепленного технологического оборудования....
 - ▶ Оперативный контроль и руководство эксплуатацией.....



Цель и обобщенные трудовые функции.

Пример

- ▶ Основная цель:
 - ▶ «Обеспечивать жизнедеятельность объектов недвижимости и предоставлять качественные услуги собственникам или пользователям»
- ▶ Обобщенные трудовые функции:
 - ▶ Осуществлять стратегическое управление объектами недвижимости
 - ▶ Осуществлять текущее управление объектами недвижимости и их эксплуатацией и предоставлением услуг
 - ▶ Осуществлять эксплуатацию объектов недвижимости

Трудовые функции

- ▶ Каждая ОТФ раскладывается на составляющие: трудовые функции
- ▶ Трудовая функция
 - ▶ Наименьшая единица функциональной карты
 - ▶ описывает целостный набор действий, умений и знаний, необходимых для качественного выполнения трудовой функции
- ▶ Важно:
 - ▶ описание трудовой функции служит основой для разработки:
 - ▶ оценочных материалов
 - ▶ модулей обучения



Пример

- ▶ Обобщенная функция:
 - ▶ «Нанесение защитно-декоративных покрытий на детали, узлы и изделия из древесины»
- ▶ Трудовые функции:
 - ▶ Подготавливать поверхность деталей, узлов и изделий к нанесению защитно-декоративных покрытий.... согласно техническим условиям
 - ▶ Наносить финишное покрытие на поверхности деталей, узлов и изделий согласно техническим условиям
 - ▶ Оценивать качество нанесенных защитно-декоративных покрытий на деталях, узлах и изделиях на соответствие требованиям техдокументации



Пример

▶ Обобщенная функция:

- ▶ «Организация материально-технического обеспечения капитального ремонта скважин»
- ▶ Трудовые функции:
 - ▶ Определение перечня оборудования и материалов, необходимых для капитального ремонта скважины
 - ▶ Приёмка оборудования и материалов для капитального ремонта скважины
 - ▶ Организация рационального размещения оборудования и материалов для ремонта скважины на складах и производственных площадках
 - ▶ Выдача оборудования, инструмента и спецодежды персоналу, участвующему в ремонте скважины



Содержание трудовых функций

- ▶ Содержание ТФ описывается по 3 основным параметрам:
 - ▶ Действия
 - ▶ Описание того, что должно быть сделано для качественного выполнения ТФ
 - ▶ Действия, по сути, – критерии оценки качества ТФ
 - ▶ Должны быть понятны, измеримы и прозрачны
 - На основе действий формируются оценочные материалы
 - ▶ Умения
 - ▶ Указываются только умения, необходимые для выполнения конкретных действий
 - ▶ Знания
 - ▶ Указываются только знания, которые необходимы для выполнения конкретных действий



Пример

ТФ: Подготовить рабочее место и оборудование для изготовления набивочных материалов

Действия	Умения	Знания
Освободить рабочее место от посторонних предметов		
Проверить средства индивидуальной защиты согласно требованиям ТБ	Визуально определять исправность средств индивидуальной защиты Визуально определить состояние оборудования Безопасно пользоваться оборудованием и инструментом Кратко и четко излагать информацию	Правила техники безопасности на рабочем месте Виды и назначение СИЗ Назначение, устройство, принцип работы оборудования для изготовления набивочных материалов Риски использования неисправного оборудования Технологическая документация на изготовление ...
Проверить работу оборудования для изготовления набивочных материалов на холостом ходу		
При выявлении неисправности и невозможности самостоятельного устранения сообщить руководству		



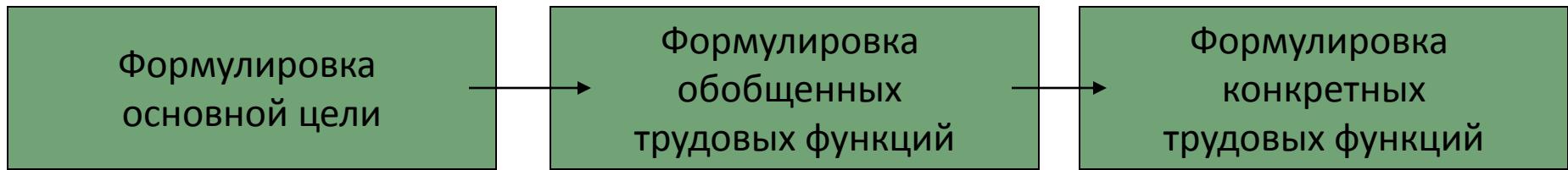
ТФ: Организация работы персонала фармацевтической организации

Пример

Действия	Умения	Знания
Оценка потребностей в персонале	Анализировать и оценивать деятельность персонала на конкретных участках работы	Законодательство о труде Российской Федерации в области приема и увольнения работников Действующие положения по оплате труда
Организация подбора, приема и адаптации персонала	Планировать потребность в фармацевтических и других специалистах	Различные виды мотивации персонала Кадровый менеджмент
Организация обучения персонала	Составлять штатное расписание	Требования охраны труда, меры пожарной безопасности, порядок действий при чрезвычайных ситуациях
Формирование системы мотивации персонала	Разрабатывать должностные инструкции сотрудников	
Организация безопасных и комфортных условий труда	Предупреждать конфликтные ситуации ...	



Алгоритм формирования функциональной карты



Содержательные аспекты

- ▶ Качественные и измеримые характеристики деятельности в ПС, являются:
 - ▶ критериями оценки выполнения профессиональной деятельности,
 - ▶ основанием для
 - ▶ проектирования диагностических материалов
 - ▶ отбора содержания для образовательных стандартов и программ



ПС и должностные инструкции

- ▶ **Важно:**
 - ▶ При разработке ПС рассматривается профессиональная деятельность, а не должностные позиции и обязанности
- ▶ **Отличие профессии и должности:**
 - ▶ Должность может предусматривать функции, которые относятся не только к конкретной профессии
 - ▶ Например:
 - профессиональные функции + управленческие
 - основные профессиональные + смежные профессиональные функции
 - профессиональные функции + исследовательские



ПС и должностные инструкции

- ▶ При формировании должностных инструкций на основе ПС важно учитывать специфику и масштаб конкретного предприятия
- ▶ Например:
 - ▶ Сетевая гостиница 5*:
 - у каждого сотрудника reception 1-2 трудовые функции
 - ▶ Небольшое гостиничное предприятие:
 - 1 сотрудник может выполнять все ТФ, относящиеся к приему и размещению



Важно

- ▶ ПС должен быть понятен и полезен всем категориям пользователей. Это и есть ключевой показатель качества ПС.
- ▶ ПС должен быть разработан на основе качественной методики (просто заполнить графы макета – бесполезно)
- ▶ Помнить, что разработка ПС – дело трудоемкое, а утвержденный ПС может нуждаться в актуализации!



Описание деятельности

- ▶ Ориентиры
 - ▶ Образцы успешной практики (предприятий, компаний, ориентированных на развитие)
 - ▶ Видение на перспективу
 - ▶ Международный опыт
- ▶ Инструменты
 - ▶ экспертная оценка
 - ▶ опросы/анкетирование работников различных уровней организационной иерархии

Важные моменты:

- ▶ Объект анализа – профессиональная деятельность в целом!!! (а не должностные позиции)
 - ▶ Описываем то, что реально делается
 - ▶ если есть возможность, учитываем требования на перспективу
 - ▶ На начальном этапе важно определить масштаб описания и четко разграничить обобщенные трудовые функции
 - ▶ Основа:
 - ▶ экспертные мнения, обсуждения, анкетирование
 - ▶ После формирования проекта ФК:
 - ▶ *должностные инструкции, нормативные документы – используем для уточнения формулировок и описания деятельности*
-