

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В РЕШЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАДАЧ

- **Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ**
 - ✓ *ст.195.3 – о порядке применения ПС*
 - ✓ *ст. 143 – ПС определен как один из базовых источников для тарификации работ*
 - ✓ *ст. 187 и 196 – гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при направлении на профессиональное обучение на соответствие положениям ПС*
- **Постановление Правительства РФ N 584 от 27.06.2016 г. Об особенностях применения профессиональных стандартов в госкомпаниях***
- **Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации"** ст. 11 о переходных положениях в проведении оценки квалификации до 1 июля 2019 года



ТК РФ, ст. 195.1

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности

Квалификация – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника

Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта (приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н)

Вид профессиональной деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда

Обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе

Трудовая функция (для целей Рекомендаций) - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции

Трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача

Обязательность применения профессиональных стандартов в организации



Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Обязательный характер

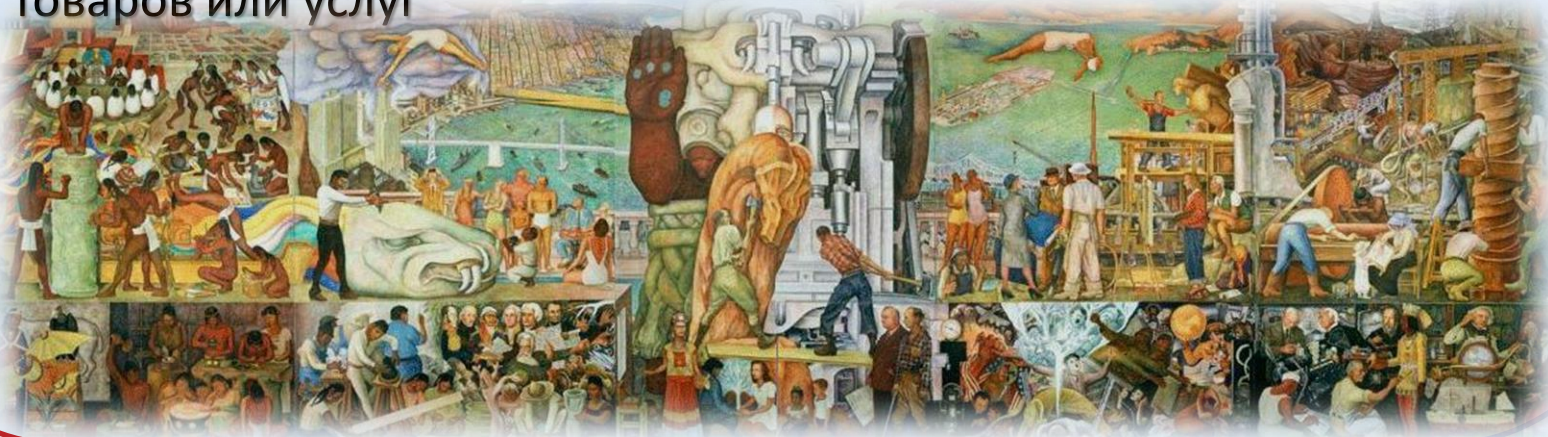
- ТК РФ Статья 195.3. «Порядок применения профессиональных стандартов» (введена Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ)
- ТК РФ Статья 57. «Содержание трудового договора»

Рекомендательный характер

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда

Современные реалии

- «Инновационные рельсы» меняют модели и инструменты управления предприятием
- Индивидуальный «рецепт» выживания с опорой на сильные компетенции
- Технологические и бизнес-решения возникают на стыке квалификаций, трудовые навыки перестают носить статичный, типовой характер
- Оборот прикладного внутрикорпоративного знания выступает основой цепочек производства ценностей
- Конкуренция строится вокруг качества создаваемых продуктов, товаров или услуг



Выводы



- Квалификация и компетентность – ключевые элементы интеллектуального капитала – определяют стоимость и долговечность компании
- Непрерывное развитие компаний требует переосмысления кадровых политик, HR-технологий и практик
- Решение бизнес-задач обеспечивается системой управления знаниями и квалификациями
- Сетецентричность – новые подходы к ведению бизнеса

Факторы успеха организации



Основные элементы HR-ресурсов

- квалификация сотрудников
- нормирование и оплата труда
- корпоративные знания и их трансляция
- мотивация, система вознаграждения
- организационная культура, коммуникации
- кадровые политики, система менеджмента

Показатели успешности:

1. Опережающий рост производительности труда над затратами на персонал
2. Повышение конкурентоспособности продуктов/услуг

Фокусы внимания при внедрении ПС



Соответствие компаний требованиям ФЗ

- изменение учетно-кадровых документов, регламентов
- проведение независимой оценки квалификации
- контроль выдачи сертификатов, допусков
- коррекция образовательных программ

Применение ПК в бизнес-интересах компаний

- выявление точек добавочной стоимости
- работа с изменениями, инновациями
- оптимизация взаимодействия
- развитие компетенций





1. Формирование решений для преобразования профессиональных квалификаций в совокупные производственные результаты и повышение производительности труда
2. Создание систем управления квалификациями в интересах развития организаций и повышения эффективности бизнеса-процессов
3. Квалификационная поддержка процесса развития и инновационных проектов, их интеграция с производственными процессами и опережающим обучением





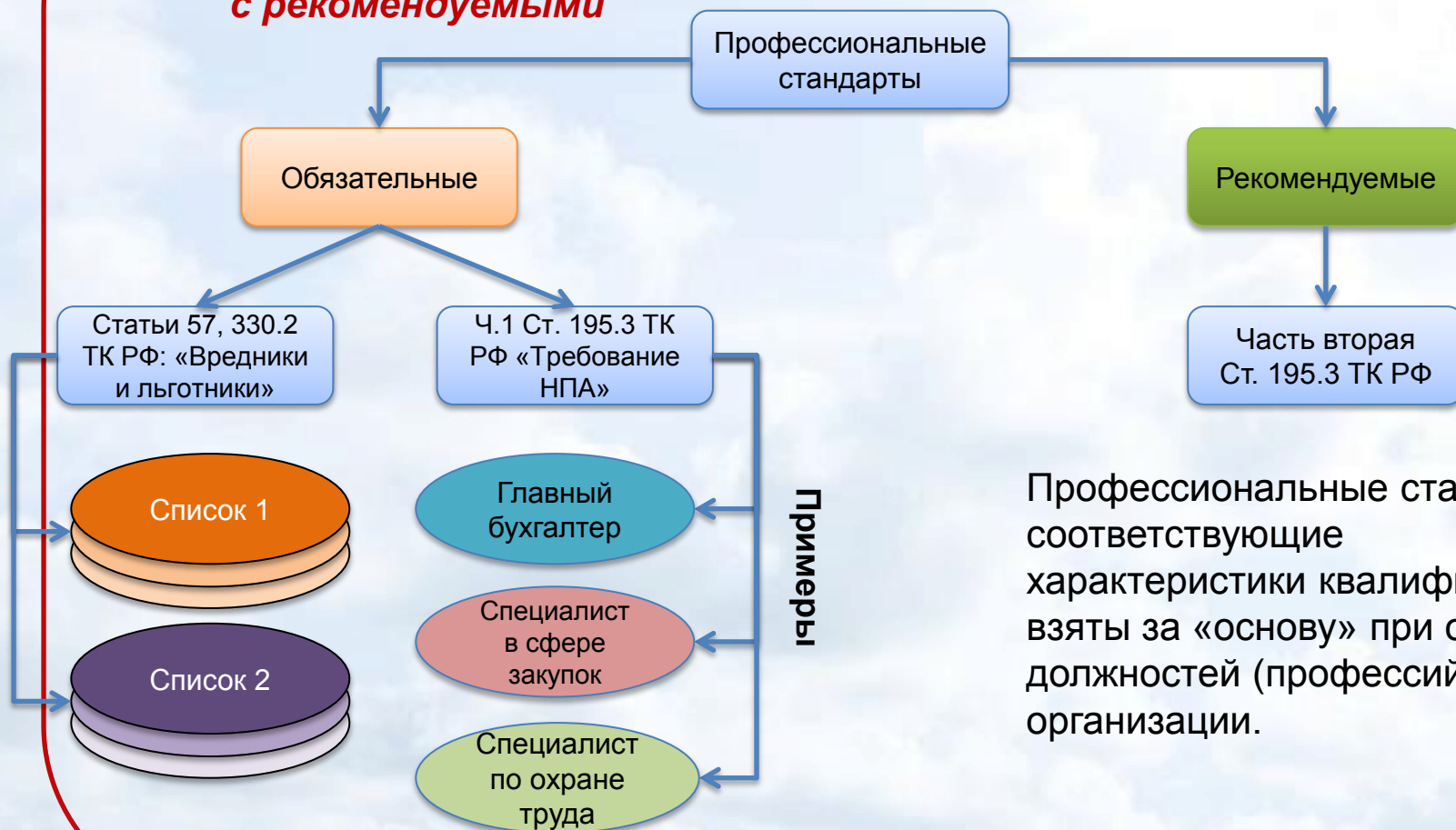
Программы СПКФР по применению профессиональных стандартов в организации

1. Аудит организационно-кадровых документов
2. Формирование пакета организационно-кадровых документов для работы с профессиональными стандартами
3. Формирование компетенций в области управления профессиональными квалификациями
4. Внедрение профессиональных стандартов по отдельным подсистемам управления персоналом
5. Совершенствование кадрового обеспечения решения корпоративной ключевой производственной задачи
6. Формирование команды по внедрению профессиональных стандартов в организации
7. Создание инновационной системы опережающих квалификаций

Алгоритм применения профессиональных стандартов в организации



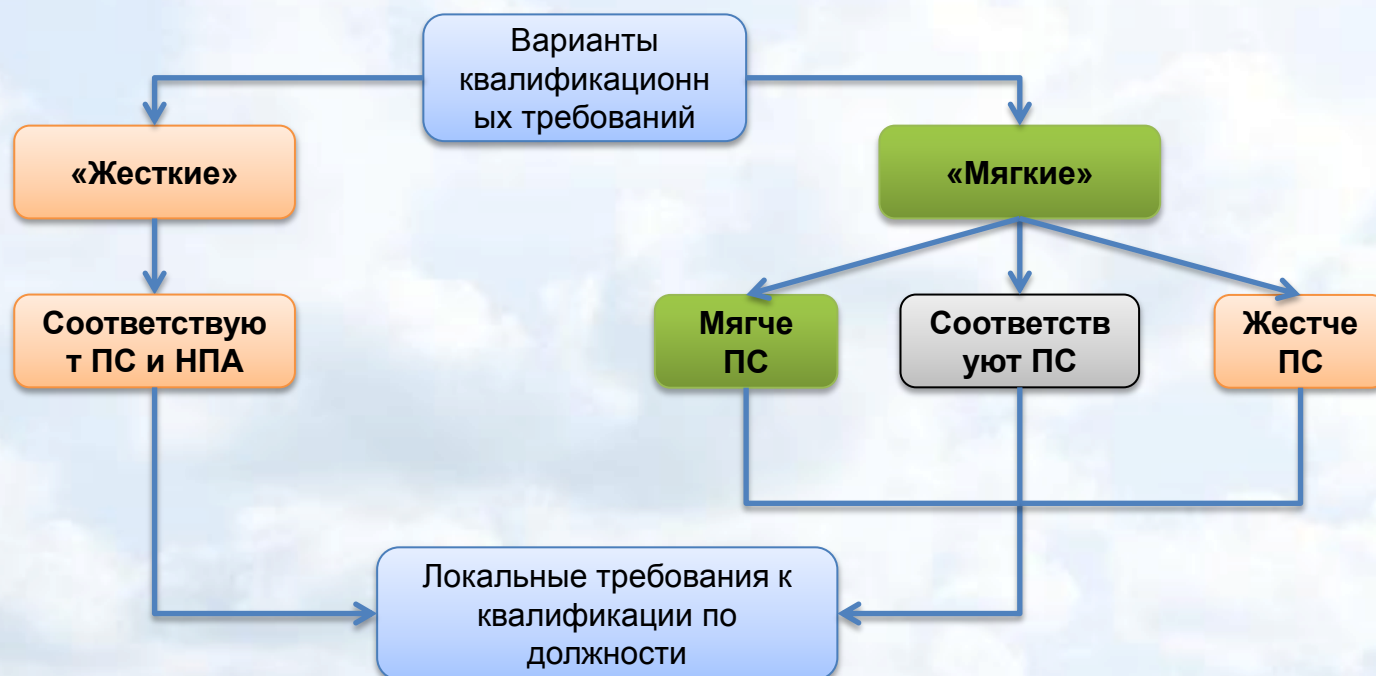
Решение вопроса обязательности применения профессиональных стандартов в организации *Сверка наименования должностей в штатном расписании с рекомендуемыми*



Профессиональные стандарты и соответствующие характеристики квалификации взяты за «основу» при описании должностей (профессий) в организации.

Определение требований к должностям, к которым применяются профессиональные стандарты

- *Работодатель вправе самостоятельно определять объем и содержание трудовых отношений, в том числе путем частичного применения профессионального стандарта или применения нескольких*
- *Требования к квалификации работника устанавливаются на основании использованных профессиональных стандартов с учетом специфики работодателя*



Определение соответствия квалификации работников, замещающих должности, к которым применяются профессиональные стандарты

Алгоритм принятия решений





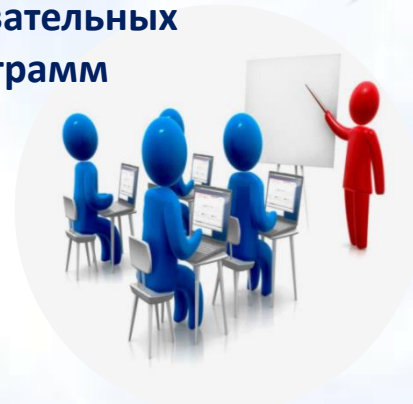
**Расстановка
персонала**



**Подбор
персонала**



**Обучение персонала и
участие в разработке
образовательных
программ**

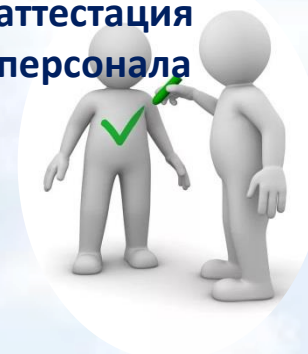


**Формирование
кадрового
резерва,
планирование
карьеры**



**Система
профессиональных
квалификаций,
профессиональные
стандарты**

**Оценка и
аттестация
персонала**



**Разработка систем
мотивации и оплаты
труда в зависимости от
уровня квалификации**



**Разработка структуры
организации, штатного
расписания, должностных
инструкций**



ДО ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ :



1 Не формализовано описание квалификационных требований

2 Наличие корпоративных особенностей и специфики

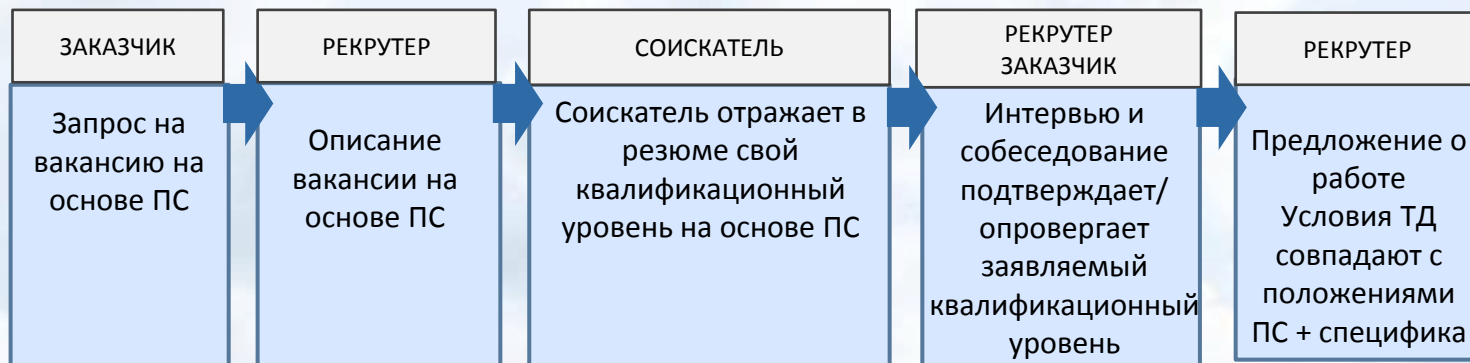
3 Неоднозначное значение квалификационных требований

4 Отсутствие унифицированных понятий и описаний ТФ, ТД, ЗУН, компетенций

5 Отсутствует единый язык квалификационных требований

6 ДИ и наименование должности специфичны

ПОСЛЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ:



* ПС обеспечивает единый понятийный язык для всех участников

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НОВОГО РАБОТНИКА



ДО ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ :



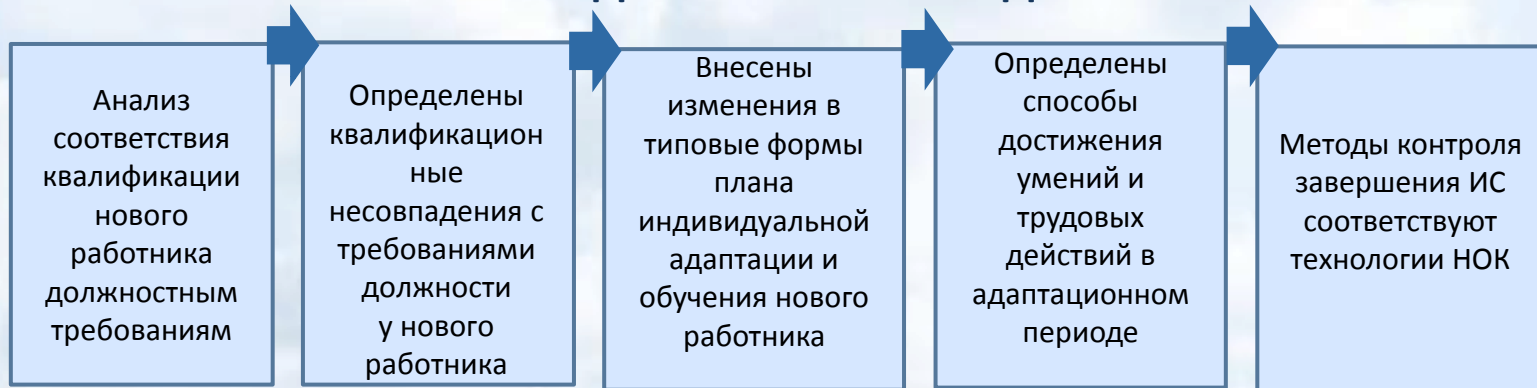
1 Не формализовано описание квалификационных требований

2 Наличие корпоративных особенностей и специфики

4 Отсутствие унифицированных понятий и описаний ТФ, ТД, ЗУН, компетенций

5 Отсутствует единый язык квалификационных требований

ПОСЛЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ:



***ПС обеспечивает единый понятийный язык для всех участников и возможность применения ОС**

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРАЕКТОРИИ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА (корпоративные программы ДПО)



ДО ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ



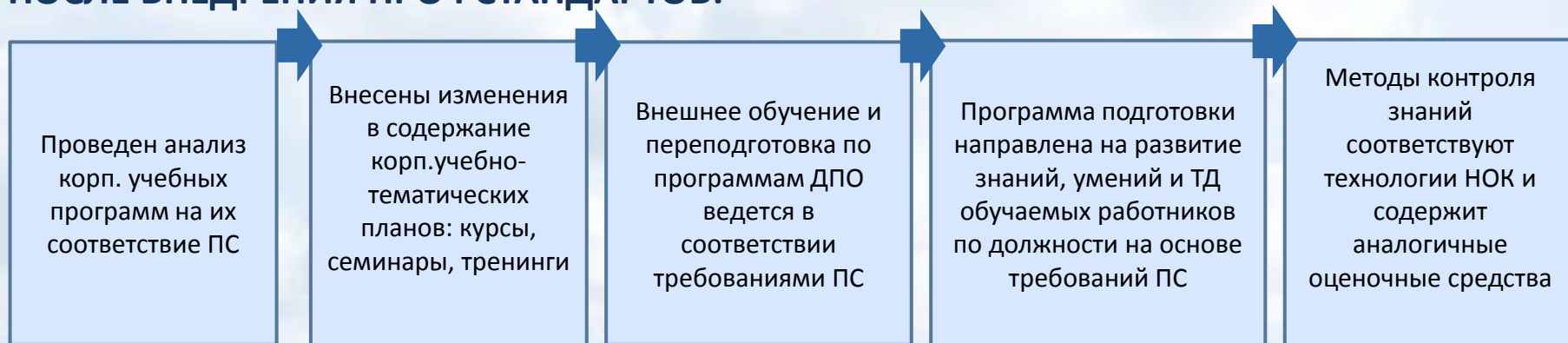
1 Не формализовано описание квалификационных требований

2 Уч.программы не соответствуют профессиональным стандартам

3 Оценочные средства не отражают квалификационные требования

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА КОРПОРАТИВНЫХ ОБУЧАЮЩИХ ПРОГРАММ ЧЕРЕЗ ПРОХОЖДЕНИЕ ПОА

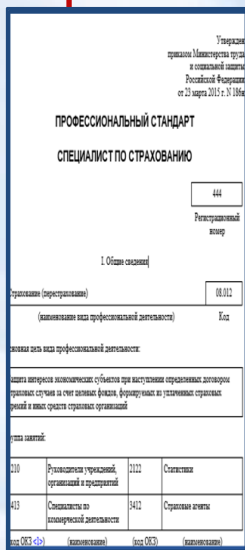
ПОСЛЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ:



*ПОА обеспечивает соответствие УП квалификационным требованиям и возможность применения технологии НОК **18**

ПОСЛЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ:

- требования к аттестуемому работнику отражают требования к квалификации
- составлен перечень должностей, содержащих утвержденные наименования квалификаций
- процедура аттестации содержит этапы НОК
- оценочные средства применяются в соответствии с уровнем квалификации
- для разных квалификаций применяются разные комплекты оценочных средств
- работники, занимающие должности, подлежащие обязательному применению ПС в соответствии с ч.2 ст.57 и ст.195.3 ТК РФ направляются на НОК
- определены ЦОКи для оценки работников, занимающих должности, обязательных к применению ПС
- определены источники финансирования НОК
- определен план направления работников на НОК
- установлены сроки исполнения ст.11 238-ФЗ
- итоги аттестации формулируются на основе положений ПС
- выдается свидетельство о подтверждении квалификации (Федеральный Реестр НОК)



Утвержден приказом Министра труда и социальной защиты Российской Федерации от 23 марта 2015 г. N 186п

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ
СПЕЦИАЛИСТ ПО СТРАХОВАНИЮ

444
Регистрационный номер

1. Область применения

Структура (идентификатор) 08.012

(наименование вида профессиональной деятельности) Иск

Знания (наименование вида профессиональной деятельности)

Умения (наименование вида профессиональной деятельности)

210	Знание законодательства Российской Федерации	212	Способность
413	Способность по профессиональной деятельности	412	Способность

Итого: 08.012 (08.012) (08.012) (08.012)

Научно-методическая основа применения ПС в СПКФР



1. Методика применения положений ПС в кадровом администрировании

2. Методика применения положений ПС при подборе персонала на вакантные должности и прохождении исп.срока

3. Методика перехода от §§ справочников ЕТКС и ЕКС к положениям ПС

4. Методика сопряжения процедур аттестации с независимой оценкой квалификации

