

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ
ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ
МЕСТО И РОЛЬ

Первушин Никита Викторович

Генеральный директор Фонда развития профессиональных
квалификаций Торгово-промышленной палаты

Российской Федерации

2018

МАЙСКИЕ УКАЗЫ ПРЕЗИДЕНТА

Указом президента РФ Вл. Путина от 7 мая 2012 г. определен официальный курс развития социально-трудовых отношений во всех сферах жизнедеятельности государства на создание и дальнейшее развитие **системы профессиональных стандартов**, которые в свою очередь должны быть встроены в **квалификационные уровни** (Национальная Рамка Квалификаций – НРК).

✓Пункт 11 перечня поручений Президента Российской Федерации от 17 июля 2012 г. № Пр-1798 и поручений Правительства Российской Федерации от 21 июля 2012 г. № ДМ-П8-4190 (пункт 14):

«При выработке единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров предусмотреть формирование национальной системы профессиональных квалификаций, включая механизм независимой оценки профессионального уровня квалификации работников».

✓Пункт 5 перечня поручений Президента Российской Федерации от 26 декабря 2013г. № Пр-3050 и пункт 6 поручений Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2013г. № СП-П12-9512:

«Разработать с участием общероссийских объединений работодателей и профессиональных сообществ и представить предложения по формированию сети независимых центров сертификации квалификации, в том числе по определению механизмов аккредитации таких центров и установлению процедуры подтверждения квалификации».

ИСТОРИЯ ВОПРОСА – МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Болонский процесс — процесс сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого европейского пространства высшего образования. Официальной датой начала процесса принято считать 19 июня 1999 года, когда была подписана **Болонская декларация**.

Россия присоединилась к Болонскому процессу в сентябре 2003 года на берлинской встрече министров образования европейских стран.

В контексте Болонского процесса в Бергене в 2005 году была принята Европейская Рамка Квалификаций и достигнута договоренность о разработке национальных рамок квалификаций к 2007 году и внедрении их к 2010 году.

Страны Европейского Союза договорились привязать профессиональные системы квалификаций к Европейской Рамке Квалификаций до 2010 года, а к 2020 году обеспечить, чтобы индивидуальные (национальные) свидетельства о квалификации содержали данные о соответствии квалификации определенному уровню этой Рамки.

В России Национальная Рамка Квалификаций разработана еще в 2008 году и принята в качестве НПА только в 2013 году – является инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования и представляет собой описание квалификационных уровней, признаваемых на общефедеральном уровне, и основных путей их достижения.

ПРИНЦИП ПОСТРОЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ:

Национальная рамка квалификаций (Уровни квалификаций в РФ)



Отраслевая рамка квалификаций (по виду профессиональной деятельности)



Профессиональный стандарт



Система независимой оценки квалификации

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

Совокупность

компетенций

умений

знаний

ответственности

полномочий

УРОВНИ КВАЛИФИКАЦИИ В РОССИИ

Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н

**«Об утверждении уровней квалификации в целях разработки
проектов профессиональных стандартов»**

Сетка уровней квалификации - основа профессионального стандарта -
«ступенька» карьерного роста работника в любой профессии

от **1-го** уровня – «простой разнорабочий»

до **9-го** уровня – «простой министр»

ТРУДОВОЙ КОДЕКС

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

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



Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции

!!! ВНИМАНИЕ !!!

Профессиональный стандарт – это документ, который содержит необходимые требования к специалисту, и отвечает на вопросы **«КТО делает?»** **«ЧТО делает?»**

Стандарты деятельности, методические рекомендации, инструкции содержат перечень требований к выполнению работ и отвечают на вопрос **«КАК делать?»**

МЕСТО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

<p>ОБУЧЕНИЕ</p> 	<p>ВУЗ, ПОСЛЕВУЗ</p>	<p>ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ и ПРОГРАММЫ</p>	<p>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ</p>
<p>РАБОТА</p> 	<p>КОМПАНИЯ</p>	<p>ЗНАНИЯ</p> <p>УМЕНИЯ</p> <p>УМЕНИЯ</p> <p>Трудовые ДЕЙСТВИЯ</p>	
<p>РЕЗУЛЬТАТ</p> 	<p>ПОТРЕБИТЕЛЬ</p>	<p>ИНСТРУКЦИИ, СТАНДАРТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИКИ, ПРАВИЛА РАБОТЫ</p> <p>ПОДУКТ РАБОТЫ (УСЛУГИ)</p>	

СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

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

Обобщенные трудовые функции – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившихся в результате производственного процесса.

Трудовая функция – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, предполагающих наличие определенных компетенций для их выполнения.

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

Уровень квалификации – обобщенные требования к знаниям, умениям и компетенциям работника, дифференцируемые по сложности, ответственности и самостоятельности.

СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Вид профессиональной деятельности

5 уровень

6 уровень

7 уровень

Обобщенные трудовые функции

код

код

Трудовые функции

Трудовые
действия

Необходимые
умения

Необходимые
знания

Этические
нормы

СОСТАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

ВОПРОС:

Какие трудовые функции обычно имеются у работников?

ОТВЕТ:

1

Помогать

2

Выполнять

3

Проверять

4

Руководить

На практике работники могут совмещать **несколько функций**, причем **не** только в пределах **одного** профессионального стандарта.

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

1. Образовательными учреждениями

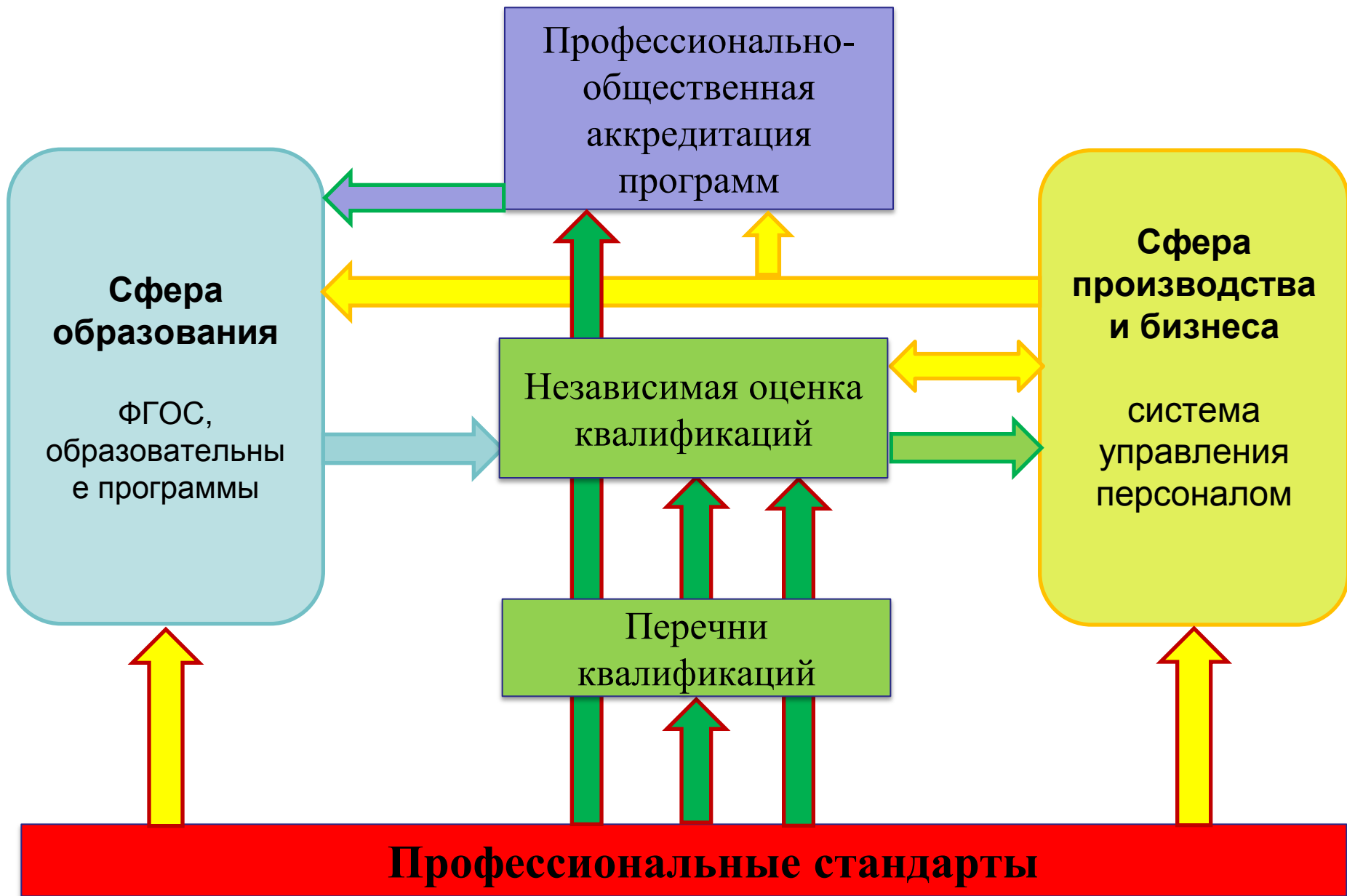
- ✓ При разработке образовательных стандартов
- ✓ При разработке профессиональных образовательных программ

2. Работодателями

- ✓ При формировании кадровой политики и в управлении персоналом
- ✓ При обучении и аттестации работников
- ✓ При разработке должностных инструкций
- ✓ При тарификации работ и присвоении тарифных разрядов
- ✓ При установлении систем оплаты труда

3. Системой оценки квалификации персонала

- ✓ При разработке наименований профессиональных квалификаций
- ✓ При разработке оценочных средств



ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

РАБОТОДАТЕЛИ

Достижение высоких экономических результатов за счет повышения эффективности деятельности.

Стандартизация требований к работникам.

Разработка корпоративных моделей компетенций.

Выбор критериев для отбора и подбора персонала.

Развитие мотивации работников.

РАБОТНИКИ

Повышение собственной квалификации и мобильности.

Повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Профессиональные стандарты

ГОСУДАРСТВО

Формирование политики в области занятости.

Регулирование рынка труда.

Эффективное управление государственным заказом для системы профессионального образования.

СФЕРА ОБРАЗОВАНИЯ

Разработка образовательных стандартов и образовательных программ с учетом требований рынка.

Оценка качества обучения в соответствии с требованиями работодателей (ПОА).

Оперативное изменение образовательных программ в соответствии с изменениями профессиональных стандартов.

ПРЕИМУЩЕСТВА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

- Единообразие в образовательных программах подготовки специалистов
- Аттестация образовательных программ на актуальность для профессии

- Единообразное использование названий должностей у персонала
- Единообразие должностных требований и инструкций к персоналу

- Снижение затрат на подбор и обучение персонала на рабочем месте
- Мотивация персонала карьерным ростом

- Единообразие соответствия уровней квалификации у специалистов
- Единые требования при оценке квалификации специалистов

ПОВЫШЕНИЕ ПРЕСТИЖА ПРОФЕССИИ

СИСТЕМА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ В РОССИИ

Координационный орган по профессиональным квалификациям НСПК

Отбор и
контроль
деятельности

Отчетность

Профессиональные
стандарты

советы по профессиональным квалификациям СПК

апелляционные
комиссии

Отбор и
контроль
деятельности

Отчетность

Перечни
квалификаций

Оценочные
средства

центры оценки квалификации ЦОК

Апелляция

Проведение
независимой
оценки
квалификации

Заявление на
проведение
профессионального
экзамена

Свидетельство о
квалификации

Соискатели (физические лица)

Национальное агентство развития
квалификаций НАРК (реестр)

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ СОВЕТОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ (СПК)

1. Мониторинг рынка труда, оценка необходимости разработки профессиональных стандартов и/или внесения в них изменений для определения потребности в независимой оценке квалификации.
2. Организация независимой оценки квалификации на основе формирования сети центров оценки квалификации.
3. Разработка, внедрение и актуализация профессиональных стандартов и проведение независимой оценки квалификации.
4. Подготовка предложений по развитию системы независимой оценки квалификации в Российской Федерации, в том числе на основе совершенствования нормативных правовых актов.
5. Проведение процедуры профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

Совет по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности

создан на базе Торгово-промышленной палаты Российской Федерации решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям в целях развития системы независимой оценки квалификации от 28 июня 2016 года, протокол № 15.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- 1) Указ Президента 249 от 18.12.2016 положение о НСПК (с изм. 676)
- 2) ПП-23 от 22.01.2013 Правила разработки, утверждения и применения ПС (с изм. 970)
- 3) Приказ МТ 147н от 12.04.2013 Макет профессионального стандарта
- 4) Приказ МТ 148н от 12.04.2013 Уровни квалификации в РФ
- 5) Приказ МТ 170н от 28.04.2013 Методические рекомендации для ПС
- 6) РП-487-р от 31.03.2014 Комплексный план по разработке ПС
- 7) ФЗ-238 от 03.07.2016 О независимой оценке квалификаций
- 8) ФЗ-239 от 03.07.2016 О внесении изменений в Трудовой Кодекс
- 9) ФЗ-251 от 03.07.2016 О внесении изменений в Налоговый Кодекс
- 10) ПП-1179 от 12.11.2016 Об оплате труда
- 11) ПП-1204 от 16.11.2016 Правила проведения профессионального экзамена
- 12) Приказ МТ 601н от 01.11.2016 Оценочные средства
- 13) Приказ МТ 649н от 15.11.2016 Формирование реестра
- 14) Приказ МТ 701н от 01.12.2016 Апелляционная комиссия
- 15) Приказ МТ 706н от 02.12.2016 Образец заявления и порядок подачи
- 16) Приказ МТ 725н от 12.12.2016 Бланк свидетельства и форма заключения
- 17) Приказ МТ 726н от 12.12.2016 Профессиональные квалификации
- 18) Приказ МТ 729н от 14.12.2016 Порядок мониторинга и контроля
- 19) Приказ МТ 758н от 19.12.2016 Положение СПК и порядок наделения СПК
- 20) Приказ МТ 759н от 19.12.2016 Требования к ЦОК и наделение полномочиями ЦОК

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

- повышение профессиональной мобильности работников
- оценка качества профессионального образования и обучения
- создание условий для участия работников в непрерывном образовании
- усиление роли профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций
- установление и (или) подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта
- повышение конкурентоспособности на рынке труда лиц, прошедших независимую оценку квалификации.

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!