

*Функциональный анализ трудовой
деятельности по профессии
(Анализ профессионального
стандарта)*

*Заместитель директора по учебно-производственной работе
Яковлева Татьяна Ивановна,
г.Черногорск, Республика Хакасия*



Существующие подходы к определению профессионального стандарта

В настоящее время отсутствует единое определение профессионального стандарта, как в отечественной, так и в зарубежной практике

Существующие определения профессионального стандарта формируются с учетом специфики решаемых задач и интересов разрабатывающих их субъектов

Профессиональный стандарт – нормативный документ, определяющий в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимым для этого компетенциям (РСПП)

Профессиональный стандарт - нормативный документ, предназначенный для определения должностных обязанностей работников, планирования их профессионального роста, организации профессиональной подготовки и повышения квалификации соответственно развитию требований к качеству и продуктивности услуг, подбору, расстановке и использованию кадров, а также обоснованию принимаемых решений при проведении аттестации руководителей и специалистов (Минтруд России)

Зарубежная практика разработки профессиональных стандартов

Практика утверждения профессиональных стандартов

```
graph TD; A[Практика утверждения профессиональных стандартов] --> B[Профессиональные стандарты утверждаются государством, как отдельные документы (Великобритания)]; A --> C[Профессиональные стандарты утверждаются структурами социальных партнеров для обязательного использования при формировании образовательных стандартов и программ обучения (Франция, Нидерланды)];
```

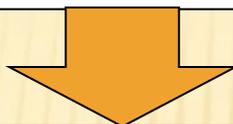
Профессиональные стандарты утверждаются государством, как отдельные документы (Великобритания)

Профессиональные стандарты утверждаются структурами социальных партнеров для обязательного использования при формировании образовательных стандартов и программ обучения (Франция, Нидерланды)

Отечественная практика разработки профессиональных стандартов

Разработка профессиональных стандартов

Разработка профессиональных стандартов в России осуществлялась Министерством труда и социального развития Российской Федерации в период с 1998 г. по 2004 г. Были разработаны следующие нормативные документы срок действия которых составлял 2 года



- Квалификационные требования (профессиональные стандарты) к основным должностям работников туристской индустрии (*Постановление Минтруда РФ от 17.05.1999 N 8 «О Квалификационных требованиях (профессиональных стандартах) к основным должностям работников туристской индустрии»*, утратило силу);
- Профессиональный стандарт по профессии «Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственной сферах» (*Постановление Минтруда РФ от 05.03.2004 N 34 «Об утверждении профессионального стандарта по профессии "Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственной сферах"»*, утратило силу);
- Профессиональный стандарт по профессии «Менеджер по внутрипроизводственному обучению персонала» (*Постановление Минтруда РФ от 05.03.2004 N 36 «Об утверждении профессионального стандарта по профессии "Менеджер по внутрипроизводственному обучению персонала"»*, утратило силу) и др.

Отечественная практика разработки профессиональных стандартов

Разработка профессиональных стандартов

Разработка и внедрение профессиональных стандартов в различных областях ведется Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП)

Разработаны следующие документы:

- *Положение о профессиональном стандарте*
- *Методика разработки профессиональных стандартов*
- *Порядок экспертизы проектов профессиональных стандартов*
- *Рекомендации по оформлению профессиональных стандартов и др.*
- *Разработаны и утверждены ряд ПС (в области авиастроения, информационных технологий, индустрии гостеприимства, индустрии питания)*

Отечественная практика разработки профессиональных стандартов

Недостатки и преимущества практики разработки профессиональных стандартов Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП)

- **Положительные результаты данной работы:**
- *В ряде хозяйствующих субъектов на основе профессиональных стандартов были разработаны программы внутрифирменной подготовки кадров*
- *Организация диалога между бизнесом и властью по данной проблеме*
- **Отрицательные стороны данной работы:**
- *ПС отражают интересы работодателей как стороны трудовых отношений и зачастую имеют завышенные требования к уровню квалификации работников*
- *Локализованность разработки профессиональных стандартов в пределах ограниченного круга работодателей (не носит всеобщего характера)*
- *Данная разработка весьма трудоемка и сопряжена со значительными финансовыми затратами*
- *Отсутствие необходимого опыта по разработке профессиональных стандартов и слабая разработанность механизмов*
- *Отсутствие закрепленного в государственных нормативных документах статуса профессионального стандарта*

ЕТКС и ЕКС. Краткие характеристики. Минусы и плюсы

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) -

характеризует труд рабочих с точки зрения:

- выполняемых работ;
- требований к знаниям и навыкам, необходимым для выполнения работ по профессии;
- тарифных разрядов, дифференцированных в зависимости от сложности труда

ОКПДТР
ОКЗ

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) -

характеризует труд служащих с точки зрения:

- выполняемых должностных обязанностей;
- требований к знаниям, необходимым для выполнения возложенных должностных обязанностей;
- требований к квалификации, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Положительные стороны системы:

- большой объем разработок (описано 5,5 тыс. профессий рабочих и более 2 тыс. должностей служащих)
- единая методология
- четкость и универсальность
- нормативный характер информации (в виде НПА)
- носит характер методических рекомендаций со стороны государства
- отсутствие корпоративных и внутриотраслевых ограничительных факторов (в виде завышенных требований к квалификации, ограничений допуска в профессию и др.)

Отрицательные стороны системы:

- неактуальность некоторых должностных обязанностей, характеристик работ (часть из них устарела)
- отсутствие ряда профессий и должностей, появившихся в условиях рыночной экономики (особенно касается должностей служащих)
- наличие несвойственной в условиях современной экономики функции тарификации работ
- в отличие от профессиональных стандартов, ограничено внутреннее содержание (состоят из трех частей)
- несоответствие потребностям рынка труда в условиях децентрализации экономики

Вывод: традиционная система ЕТКС и ЕКС не полностью удовлетворяет реальным потребностям управления в современных условиях, но может быть модернизирована

Целесообразность интеграции профессиональных стандартов в систему ЕТКС и ЕКС

1. Отсутствуют правовые препятствия для интеграции профессиональных стандартов в систему ЕТКС и ЕКС
2. Интеграция в систему ЕТКС и ЕКС профессиональных стандартов необходима, поскольку действующая система квалификационных справочников охватывает широкий спектр профессий рабочих и должностей служащих
3. Разработана единая методологическая база формирования квалификационных характеристик
4. Квалификационные характеристики и тарифно-квалификационные характеристики, из которых состоят ЕТКС и КС представляют собой «усеченный» вариант профессиональных стандартов, поскольку их разделами «должностные обязанности/работы», «требования к квалификации» и «требования к знаниям» охватываются основные блоки «профессиональных стандартов»
5. Разработка ПС на основе уже существующих ЕТКС и КС позволит наиболее полно охватить весь спектр профессий и должностей работников, используя при этом большой объем уже наработанных и прошедших апробацию материалов
6. Действующие справочники ЕТКС и КС нуждаются в переработке, как по своей структуре, так и по содержанию. Необходима модернизация этих документов и приближение их к нормативным документам (профессиональным стандартам), применяемым в международной практике для решения задач, стоящих на современной этапе экономического развития
7. Профессиональные стандарты должны носить характер государственных нормативных требований для того, чтобы обеспечить защиту трудовых прав граждан и избежать формирования «элитных закрытых рынков труда»

Определение профессионального стандарта (предлагаемое для использования в Российской Федерации)

Профессиональный стандарт – нормативный документ, устанавливающий требования к работнику, необходимые для выполнения определенной трудовой функции.

Профессиональный стандарт (квалификационная характеристика) ЕТКС и ЕКС - нормативный документ, устанавливающий на государственном уровне минимальные требования к работнику, необходимые для выполнения определенной трудовой функции.

Дополнительные требования к работнику могут устанавливаться в добровольных профессиональных стандартах корпоративного или отраслевого уровней (при условии их согласования в рамках системы социального партнерства).

Цели разработки ЕТКС и ЕКС с учетом введения в них элементов профессиональных стандартов



Основные задачи ЕТКС и ЕКС с учетом введения в них элементов профессиональных стандартов

систематизация и
учет
квалификационных
требований
(профессиональных
стандартов)

методическое
обеспечение системы
профориентации,
подготовки и
переподготовки кадров

информационное
сопровождение
профессионального
подбора и отбора;
определение базовых
компетенций
работников;
недопущение
дискриминации при
трудоустройстве



Медведев заявил о необходимости создания в России системы профессиональных стандартов.

31.08.2010г. сформирован перечень поручений Президента РФ по итогам совместного заседания Госсовета РФ по профессиональному образованию и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России.

Все эти задачи, сформулированные Президентом, будут формировать основу современной системы обращения и признания квалификаций (сертификация персонала), которая развернет систему образования под реальные потребности работодателей.



НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ

Основные элементы Национальной системы квалификаций

- Профессиональные стандарты
- Национальная рамка квалификаций
- Каталог рекомендованных образовательных программ
- Каталоги национальных квалификаций
- **Независимая система оценки результатов обучения и сертификации квалификаций персонала**

СИСТЕМА СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Цели:

- осуществление сертификации;
- содействие повышению качества, конкурентоспособности рабочей силы России;
- содействие развитию системы профобразования

Задачи:

- Удостоверение соответствия квалификации ПС;
- Разработка и актуализация документов по сертификации;
- Аккумуляция информации о качестве ПС;
- Разработка процедур и инструментов сертификации и др.

Принципы



Национальная рамка квалификаций (НРК) РФ - ИНСТРУМЕНТ

ЦЕЛЬ

**сопряжение
сфер труда и
образования**

**обобщенное
описание
квалификационных
уровней,
признаваемых в РФ,
и основных путей их
достижения**

ФУНКЦИИ

Задачи

*в области образования и
управления
персоналом:*

- разработка ПС, ФГОС, программ ПО;
- создание отраслевых квалификационных и тарифных систем;
- разработка процедур оценки результатов образования и сертификации квалификаций

ПОЛЬЗОВАТЕЛИ

- ФГОУ

- разработчики
ФГОС и ПС

- органы
управления
образованием
субъектов РФ

- руководители
корпоративных
объединений -
членов РСПП

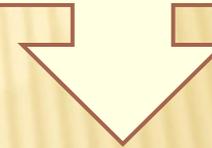
Соглашение о взаимодействии 25 июня 2007 года

**Министерства образования и
науки Российской
Федерации**



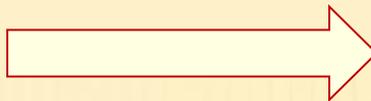
**Национальная рамка
квалификаций**

**Российского союза
промышленников и
предпринимателей**



**Профессиональные
стандарты**

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



ЧЕЛОВЕК



**Объективные
требования**

**Носитель
компетенций**

**КОМПЕТЕНЦИИ –
ТОЧКА ОТСЧЕТА
В НРК РФ**

интегративны

отражают социальный заказ

диагностичны

ПРИНЦИПЫ РАЗРАБОТКИ НРК РФ

*НРК разработана на основе принципов,
свойственных аналогичным рамочным
структурам Европейского сообщества и других
стран:*

**преемственность и непрерывность развития
квалификационных уровней от низшего к
высшему;**

**прозрачность описания квалификационных
уровней для всех пользователей;**

**соответствие иерархии квалификационных
уровней структуре разделения труда и
национальной системе образования Российской
Федерации;**

**учет мирового опыта при разработке структуры и
содержания НРК.**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТРАЕКТОРИИ (ФРАГМЕНТ)

Квалификационные уровни	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
1	<ul style="list-style-type: none">•Практический опыт•Краткосрочное обучение (инструктаж) на рабочем месте и/или краткосрочные курсы при наличии общего образования не ниже начального общего
5	Среднее профессиональное образование (на основе освоенной программы основного общего или среднего (полного) общего, или начального профессионального образования) и практический опыт
8	<ul style="list-style-type: none">•Послевузовское образование (программы, ведущие к получению степени кандидата наук и/или практический опыт работы)•Освоенная программа подготовки магистра или специалиста и дополнительное профессиональное образование и практический опыт (программы MBA и др.)

ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Аналогично Европейской рамке квалификаций в
НРК РФ включены характеристики
(дескрипторы):*

- **общей компетенции**
- **умений**
- **знаний**

которые раскрываются через соответствующие

показатели профессиональной деятельности:

- **широту полномочий и ответственность;**
- **сложность деятельности;**
- **наукоемкость деятельности**

ПОКАЗАТЕЛЬ № 1 «ШИРОТА ПОЛНОМОЧИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»



ПОКАЗАТЕЛЬ № 2 «СЛОЖНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

**Определяет
требования к
умениям**

ЗАВИСИТ

**от множественности
(вариативности)
способов решения
профессиональных
задач**

**от степени неопределённости
рабочей ситуации и
непредсказуемости ее
развития**

**от необходимости
выбора или
разработки этих
способов**

ПОКАЗАТЕЛЬ № 3 «НАУКОЕМКОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

**Определяет требования
к знаниям,
используемым в ПД**

ЗАВИСИТ

**от объёма и
сложности
используемой
информации**

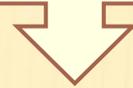
**от степени абстрактности
знаний (соотношения
теоретических и
практических)**

**от инновационности
применяемых
знаний**

Таблица дескрипторов НРК РФ (фрагмент)

Квалиф. уровень	Широта полномочий и ответственность	Сложность деятельности (характер умений)	Научность деятельности (характер знаний)
6	Самостоятельная профессиональная деятельность, обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Деятельность, предполагающая решение задач технологического или методического характера, в условиях многообразия способов решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности	Синтез профессиональных знаний и опыт (в том числе, инновационных). Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации

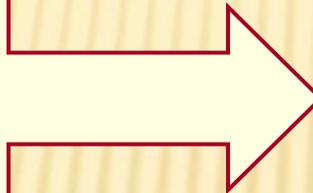
Национальная система квалификаций



отраслевые рамки квалификаций

профессиональные и
образовательные
стандарты

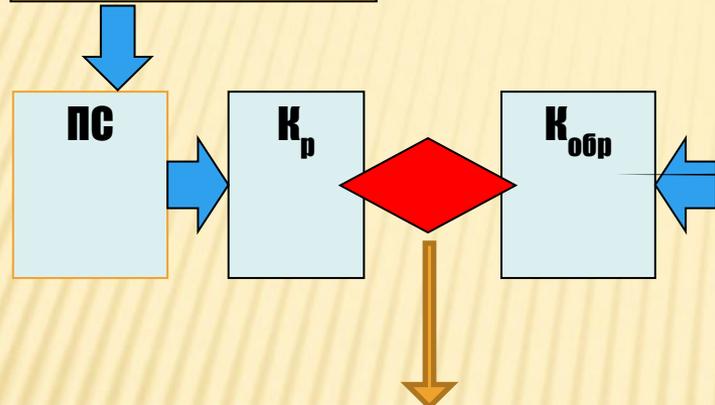
Национальная
система оценки
результатов
образования и
сертификации



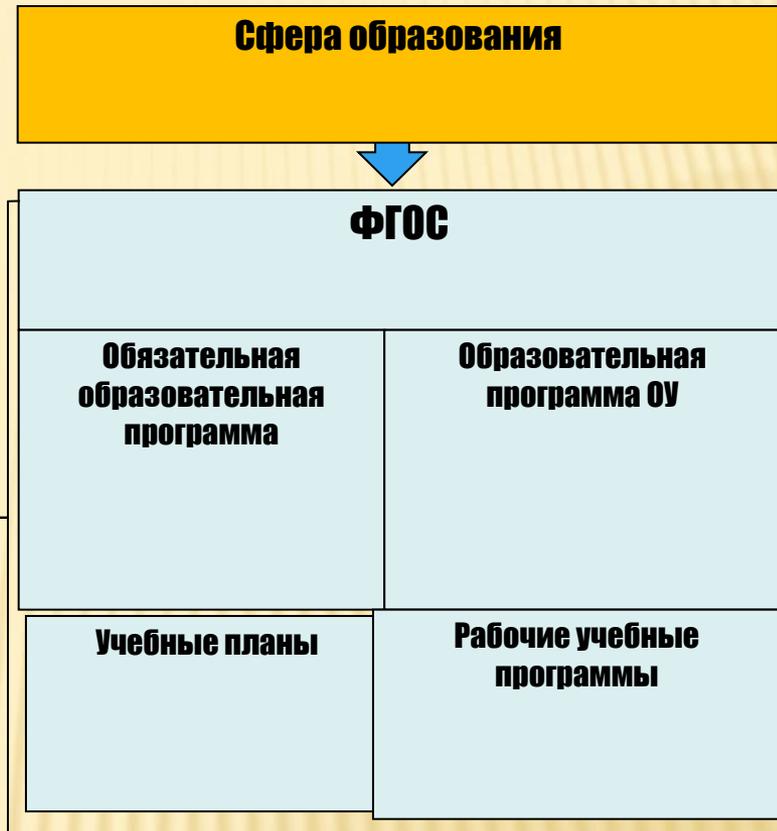
Единые механизмы
накопления и
признания
квалификаций на
национальном и
международном
уровнях

НАЦИОНАЛЬНАЯ
РАМКА
КВАЛИФИКАЦИЙ

**Работодатели
(по областям
деятельности)**



область принятия решений сферой образования – чему и в какой последовательности учить студента, чтобы на выходе из образовательного процесса выпускник обладал компетенциями, заявленными работодателем и, соответственно, был востребован на рынке труда.



ПС – профессиональный стандарт;
К_р – требования работодателей к компетенциям работника в области конкретного вида экономической (профессиональной) деятельности, зафиксированные в ПС;
К_{обр} – компетенции выпускника образовательного учреждения, которыми он должен обладать на выходе;
ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ

Вид экономической деятельности	Деятельность гостиниц и ресторанов
Основная цель профессиональной области деятельности	Оказание услуг в области питания различным группам потребителей
Коды ОКВЭД	55 (55.11, 55.3, 55.30, 55.4, 55.40, 55.5)
Коды ОКУН	122000 (122100–122106; 122201–122204; 122303–122313; 122401–122404)

Рекомендуемые наименования должностей

VI квалификационный уровень	Управляющий предприятием питания
V квалификационный уровень	Управляющий производством
IV квалификационный уровень	Шеф-повар / Шеф-кондитер
III квалификационный уровень	Старший повар / Старший кондитер
II квалификационный уровень	Повар / Кондитер
I квалификационный уровень	Помощник повара / Многоцелевой работник по питанию
Входной уровень	Кухонный работник

Характеристики квалификационного уровня - вынесены «наверх» перечни знаний и умений, необходимых для выполнения всех единиц профессионального стандарта данного квалификационного уровня

4. Описание единиц профессионального стандарта

4.1 Квалификационный уровень: ТРЕТИЙ

Характеристики квалификационного уровня	
Средства труда	<ul style="list-style-type: none">• Программы и программные компоненты ИС• Языки и системы программирования ИС• Задания на модификацию, оптимизацию и развитие ИС• Инструментальные средства для документирования, описания, анализа и моделирования информационных и коммуникационных процессов в ИС• Инструментальные средства управления проектами• Стандарты и методы организации управления, учета и отчетности на предприятиях• Стандарты и методы информационного взаимодействия систем
Нестандартность	Решает типовые практические задачи, определенные рабочими заданиями. Выбирает способы действий из известных на основе знаний и практического опыта. Корректирует свои действия с учетом условий их выполнения.
Ответственность	Несет индивидуальную ответственность в пределах своего рабочего задания.
Самостоятельность	Выполняет работу под руководством более квалифицированного специалиста с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач.
Необходимые знания	<p>Профессиональные знания:</p> <p>А) В области информационных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none">• Основы архитектуры, устройства и функционирования вычислительных систем• Коммуникационное оборудование• Сетевые протоколы• Основы современных операционных систем• Основы современных систем управления базами данных• Устройство и функционирование современных информационных систем• Теория баз данных• Системы хранения и анализа баз данных• Основы программирования• Современные объектно-ориентированные языки программирования

Макет тарифно-квалификационной характеристики (профессионального стандарта) по профессии рабочего

Наименование профессии	
1. Код ОКВЭД	Указывается код ОКВЭД
2. Диапазон тарифных разрядов	Указывается диапазон разрядов («от» и «до»)
3. Базовая профессия	Указывается наименование базовой профессии, т.е. трудовой деятельности, являющейся результатом интеграции трудовых операций и функций в пределах смежных видов работ или слияния родственных и узкоспециализированных профессий
4. Родственная профессия	Указывается перечень родственных профессий, т.е. трудовой деятельности, близкой по содержанию, приемам труда, применяемому оборудованию, требованиям к квалификации и образовательному уровню
5. Ограничения (возраст, пол, состояние здоровья, гражданство, судимость)	Указываются соответствующие ограничения
6. Базовые компетенции	Указываются способности применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности. Базовые компетенции проявляются в возможностях выполнять определенные виды работ (и здесь указываются данные виды работ или трудовые функции).
7. Требования к профессиональным знаниям, знаниям языков и информационных технологий	Указываются требования к профессиональным (специальным) знаниям (как перечень данных знаний), требования к владению языками (русский, на каком уровне, иностранный (какой язык) и на каком уровне).
8. Требования к уровню профессионального образования работника	Указываются требования к наличию и уровню образования (общее образование, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное)

Макет квалификационной характеристики (профессионального стандарта) по должности служащего

Наименование должности	
1. Код ОКВЭД	Указывается код ОКВЭД
2. Базовая должность	Указывается наименование базовой должности, т.е. трудовой деятельности, являющейся результатом интеграции трудовых операций и функций в пределах смежных видов работ или слияния родственных и узкоспециализированных должностей (занятий)
3. Родственные должности	Указывается перечень родственных должностей (занятий), т.е. трудовой деятельности, близкой по содержанию, приемам труда, применяемому оборудованию, требованиям к квалификации и образовательному уровню
4. Ограничения (возраст, пол, состояние здоровья, гражданство, судимость)	Указываются соответствующие ограничения
5. Базовые компетенции	Указываются способности применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности. Базовые компетенции проявляются в возможностях выполнять определенные виды работ (и здесь указываются данные виды работ или трудовые функции) по следующим направлениям: анализ, планирование, выполнение, координация, регулирование, контроль, мотивация подчиненных и др.
6. Требования к профессиональным знаниям, знаниям языков и информационных технологий	Указываются требования к профессиональным (специальным) знаниям (как перечень данных знаний), требования к владению языками (русский, на каком уровне, иностранный (какой язык) и на каком уровне).
7. Требования к уровню профессионального образования	Указываются требования к наличию и уровню образования (общее образование, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное)

Преимущества введения профессиональных стандартов в систему ЕТКС и ЕКС

- **Интеграция профессиональных стандартов в действующую систему трудового законодательства**
- **Использование существующих квалификационных характеристик ЕТКС и ЕКС в качестве основы для разработки профессиональных стандартов**
- **Сохранение нормативного статуса действующих ЕТКС и ЕКС в условиях перехода к профессиональной стандартизации**
- **Профессиональные стандарты станут инструментом государственного регулирования рынка труда (качество рабочей силы, «порог вхождения в профессию», ориентиры для системы образования, уровни ограничения для иностранной рабочей силы, защита трудовых прав граждан и др.)**

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- Материалы Национального Агентства Развития Квалификаций (НАРК) - <http://www.nark-rspp.ru/>
- Данные научно-исследовательского института труда и социального страхования - <http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-system/professional-standards/national-register>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

УСПЕХОВ В РАБОТЕ!