

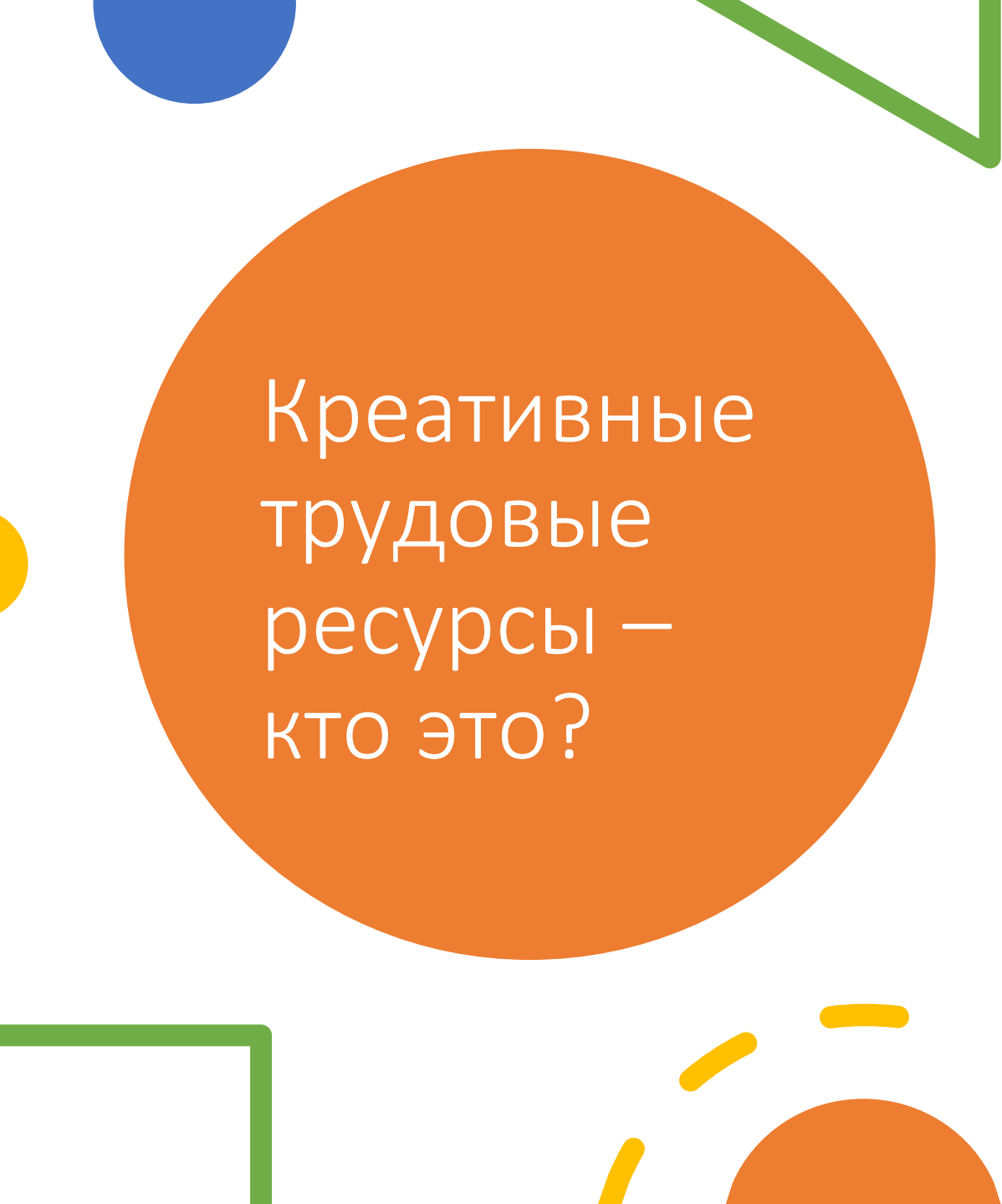
Зачем нужны профессиональные стандарты

Васильева Елена Васильевна, д.э.н.,
профессор кафедры проектного
менеджмента и управления качеством,
директор центра международных научных
исследований СПбГЭУ

COVID 2019: виртуальная революция или кризис ?

- Виртуальная революция, происшедшая по вине пандемии, охватила сегодня самые консервативные слои современного общества.
- Виртуализация деятельности современного постиндустриального общества показала зависимость развития современного общества от развития инноваций и творчества.
- Виртуализация деятельности открывает новые категории услуг и товаров, формирует новые формы взаимоотношений хозяйствующих субъектов, создает предпосылки для развития новых креативных профессий и др.
- Виртуализация деятельности обострила конкуренцию на рынке труда.





Креативные трудовые ресурсы – кто это?

«Креативный класс: люди, которые меняют будущее» Ричард Флорида: креативность – это процесс выявления скрытых возможностей и творческого использования потенциала в определенной области.

«Когнитариат» - работники интеллектуального труда как противоположность «пролетариата», занимающегося преимущественно физическим трудом (Тоффлер Ф.).

Международный рейтинг креативности. Оценка индекс креативности экономики

1 - США,

2- Финляндия,

3 -Сингапур,

4 - Люксембург,

5- Швеция,

6 -Израиль,

7- Ирландия,

8- Нидерланды,

9- Великобритания

•Исландия.

Общий рост креативности экономики по прогнозам World Bank в 2020 году составит 5%, что составит 6,1 триллион долларов США (Susi M.- Ch.).





Как мы измеряем
креативность?

Какие компетенции мы знаем?

Компетенция – описывает требования сферы труда и результаты, которые должны быть достигнуты для обеспечения соответствия этим требованиям;

Компетенции трех типов:

Профессиональные - относятся к конкретной технологии трудовой деятельности;

Надпрофессиональные/мобильные – относятся к взаимодействию с различными элементами трудовой среды, включая способность организовывать и совершенствовать трудовую деятельность с соблюдением требований охраны труда и окружающей среды;

Ключевые/базовые – необходимы для получения новых знаний и адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

Какие компетенции измеряют креативность?

Дж. Гилфорд выделяет шесть компетенций для измерения креативности:

1. Способность к обнаружению и постановке проблем.
2. Способность к генерированию большого количества проблем.
3. Семантическая спонтанная гибкость – способность к продуцированию разнообразных идей.
4. Оригинальность – способность продуцировать отдельные ассоциации, необычные ответы, нестандартные решения.
5. Способность усовершенствовать объект, добавляя детали.
6. Способность решать нестандартные проблемы, проявляя семантическую гибкость, то есть способность увидеть в объекте новые признаки, отыскать возможность их нового использования.

Результат опроса представителей туристической отрасли в ЕС:

100% критически нуждаются в сотрудниках, которые могут работать с новыми технологиями геймификации, виртуальной и смешанной реальности, чтобы создать востребованный виртуальный продукт и вести бизнеса в сети ИНТЕРНЕТ;

70% нуждаются в оценке соответствия компетенций работника и выполняемых работником трудовых функций согласно профессиональным стандартам;

50% нуждаются в повышении квалификации в области ИКТ,

80% нуждаются подтверждении существующих квалификаций.

*100% заинтересованы в актуализации национальных профессиональных стандартов и образовательных программ в связи с потребностью в формировании **новых креативных компетенций, позволяющих обеспечить выход туристической отрасли в глобальное on-line пространство.***

Системы измерения квалификаций

Профессиональный стандарт является основой, на базе которой формируются требования к квалификации для отраслевой рамки квалификаций.

Отраслевая рамка квалификации является одним из механизмов, при помощи которого системы квалификаций могут лучше служить реализации принципов обучения в течение всей жизни.

ОРК дает следующие возможности:

преимственность и непрерывность развития квалификационных уровней, соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и национальной системе образования, формирование общей стратегии рынка труда.

Профессиональные стандарты

Министерство труда и социальной защиты РФ. Согласно п. 1 Указа Президента РФ N 597 от 7.05.2012 г. Инициатор использования профессиональных стандартов в России - предприниматели в лице Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП)

Преимущества ПС :

- Создание системы квалификаций;
- Проведение объективной оценки персонала при планировании и подборе;
- Организация системы корпоративного обучения, профессиональное развитие работников;
- Управление кадровым потенциалом на каждом этапе системы менеджмента качества;
- Сокращение затрат на подбор и адаптацию персонала,
- Эффективная работа с кадровым резервом.

Профессиональный стандарт –

1: характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции;

2: многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Вид трудовой деятельности -

составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

Трудовая функция –

составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом, и предполагающая наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Что такое квалификационная рамка?

- **Национальная рамка квалификации** – организованные в единую структуру описания квалификаций, признаваемые на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляются измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании;
- **Квалификационный уровень** - совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;
- **Квалификация** -
 - 1: готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности;
 - 2: официальное признание (в виде сертификата установленного образца) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта).

Нормативно- правовая база

- Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2015 г. № 1474 «Об утверждении Правил предоставления в 2016 году Фондом социального страхования Российской Федерации субсидии Общероссийскому объединению работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» на организацию разработки и актуализации профессиональных стандартов для коммерческих организаций, внедрение и сопровождение системы оценки профессиональных квалификаций, в том числе на разработку и ведение информационно-справочных ресурсов, а также на обучение экспертов по оценке квалификации»;
- Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта»;
- Приказ Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 665н «О внесении изменений в Макет профессионального стандарта, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 147н»;
- Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;
- Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»;
- Приказ Минтруда России от 30 сентября 2014 г. № 671н «Об утверждении методических рекомендаций по проведению профессионально-общественного обсуждения и организации экспертизы проектов профессиональных стандартов»;
- и другие нормативно-правовые документы.

Зачем нужны профессиональные стандарты и национальная рамка квалификаций?

С 1 января 2020 года согласно Постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 в государственных организациях требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции и должны соответствовать утвержденным профессиональным стандартам.

Соблюдение требований профстандартов в организациях осуществляется в случаях, установленных статьями 57 и 195.1 Трудового кодекса РФ. Согласно которым, в трудовом договоре обязательно указывается трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), которая должна соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

НРК России разработана на основании Соглашения и взаимодействия Министерства образования и науки РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей с учетом опыта построения Европейской рамки квалификаций.

НРК является составной частью НСК РФ, в которую входят отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальная система оценки результатов образования и сертификации, предусматривающая единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Вместо заключения

- *Актуальность и востребованность ПС и ОРК по завершению всеобщей виртуальной революции в посткризисный период возрастет, они по-прежнему будут необходимы образовательным учреждениям, работодателям и сотрудникам компаний, осуществляющих свою деятельность как в реальном, так и виртуальном пространстве.*
- *Работодателям при выборе кандидата на должность, а сотрудникам для подтверждения соответствия своих квалификаций согласно трудовым функциям.*
- *В посткризисный период процедура соответствия квалификаций профессиональному стандарту и рамке квалификации, как, и процедура подтверждения квалификаций приобретут особую актуальность не только в связи с увеличением количества, но и качества безработных, поскольку кризис кардинально изменил формы организации трудовой деятельности, определил креативные характеристики и новые знания трудящегося индивида, которые и будут востребованы в эпоху «равноценности» реального и виртуального пространства жизни и деятельности человека в глобальном мире.*
- *В свою очередь профессиональные стандарты и рамки квалификаций потребуют актуализации с позиции новых квалификационных требований формирующегося глобального рынка труда «смешанной реальности».*

Спасибо за внимание

vasselena@mail.ru

www.unecon.ru

