



**Обзор итогов III Всероссийской конференции
по внедрению профессиональных стандартов**

23-25 ноября 2016 года

О компании



Ассоциация Бизнес Мастерства - тренингово-консалтинговая компания. На рынке кадрового менеджмента с 2003 г.

Объединяем более 40 экспертов в области кадрового и управленческого консалтинга, финансов, обучения, оценки персонала, коучинга.

Наша Миссия:

Просвещать, Вдохновлять, Развивать, Поддерживать.

Услуги:

- Проведение стратегических сессий
- Оптимизация процессов, структуры, численности для повышения эффективности бизнеса
- Внедрение профессиональных стандартов
- Оценка персонала
- Обучение и развитие
- Передача технологий построений Корпоративных Центров оценки
- Подбор высококвалифицированного персонала

Тематический план



- О необходимости внедрения профессиональных стандартов.
- Алгоритм внедрения профессиональных стандартов.
- Основные ошибки, допускаемые специалистами при внедрении профессиональных стандартов.
- Кейс: «Общие итоги внедрения профессиональных стандартов для повышения эффективности бизнеса»
- Перспективы развития рынка HR в 2017 году.
Построение Центров оценки квалификации.

Статья 195.1 Трудового кодекса РФ



Понятия квалификации работника,
профессионального стандарта

Квалификация работника – уровень знаний, умений и 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***

***Изменения с 01.07.2016**

Статья 57 Трудового кодекса РФ



Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

трудова́я функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности в указаниям квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий должны соответствовать положениям профессиональных стандартов.

Статья 195.3 Трудового кодекса РФ



Порядок применения профессиональных стандартов

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами установлены требования к квалификации, необходимой работнику **для выполнения определенной функции**, профессиональные стандарты в части указанных требований **обязательны для выполнения работодателями**.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязанность применения которых не установлена в соответствии с статьи 195.1, **применяются в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками функций**.

Наименование должности указывается как в ПРОФСТАНДАРТЕ

если Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

1. Установлены ЛЬГОТЫ И КМПЕНСАЦИИ
2. Есть ОГРАНИЧЕНИЯ

Стандарты будут пересматриваться 1 раз в 5 лет. Нужно следить за изменениями.

Алгоритм внедрения ПРОФСТАНДАРТОВ



- 1.Список профессиональных стандартов, подлежащих применению. См. <http://profstandart.rosmintrud.ru/>
2. Создание Совета по профессиональным стандартам. Проведение функционального анализа.
3. Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и(или)дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в проф. стандартах.
4. Сведения о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке.
- 5.Этапы применения профессиональных стандартов. Перечень локальных нормативных актов и других документов организации, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих применению.

Цели:

- ❑ Разработка собственных стандартов предприятия;
- ❑ Формирование кадровой политики управления персоналом;
- ❑ Установление систем оплаты труда, тарификация работ, присвоение тарифных разрядов при разработке должностных инструкций;
- ❑ Подготовка, переподготовка, обучение и аттестация работников;
- ❑ Определение трудовой функции работников, заключение, изменение трудовых договоров.

Информационно-разъяснительная работа о начале применения ПС

1. Создание научно-технического Совета (протокол).
2. Очный рапорт руководителей структурных подразделений.
3. Семинар для менеджеров по персоналу.
4. Семинар для линейных руководителей.
5. Корпоративное телевидение, сайт, Интранет.



Соответствие квалификационных уровней и путей их достижения

Квалификационный уровень	Пути достижения
4 - уровень	<p>Образовательные программы среднего образования – программы подготовки квалифицированных рабочих Профессиональная подготовка(курсы до 1 года и дополнительные профессиональные образовательные программы)</p> <p>Требование к образованию: среднее профессиональное образование</p> <p>Практический опыт работы не менее 3-х лет на 3 уровне квалификации</p>
5 - уровень	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена</p> <p>Требование к образованию: среднее профессиональное образование</p>



Соответствие квалификационных уровней и путей их достижения

Квалификационный уровень	Пути достижения
4 - уровень	<p>Образовательные программы среднего образования – программы подготовки квалифицированных рабочих Профессиональная подготовка(курсы до 1 года и дополнительные профессиональные образовательные программы)</p> <p>Требование к образованию: среднее профессиональное образование</p> <p>Практический опыт работы не менее 3-х лет на 3 уровне квалификации</p>
5 - уровень	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена</p> <p>Требование к образованию: среднее профессиональное образование</p>



Соответствие квалификационных уровней и путей их достижения

Квалификационный уровень	Пути достижения
6 - уровень	<p>Программы подготовки и переподготовки для специалистов по определенным трудовым функциям.</p> <p>Требование к образованию: высшее образование Практический опыт и общественно-профессиональная деятельность.</p>
7 - уровень	<p>Программы подготовки магистратуры, специалитета.</p> <p>Требование к образованию: высшее образование Практический опыт по профилю должности не менее 3-х лет и профессиональное признание на НСК.</p>



Соответствие квалификационных уровней и путей их достижения

Квалификационный уровень	Пути достижения
8 - уровень	Программы подготовки аспирантуры, магистратуры Требование к образованию: высшее образование Практический опыт и общественно-профессиональное Опыт работы не менее 10 лет
9 - уровень	Программы подготовки аспирантуры, магистратуры Требование к образованию: высшее образование Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом уровне.



Возможные пути присвоения квалификации

Обучение о
образовательном
учреждении

Самостоятельное
(неформальное)
обучение

Обучение на рабочем
месте

Комбинация
вышеуказанного

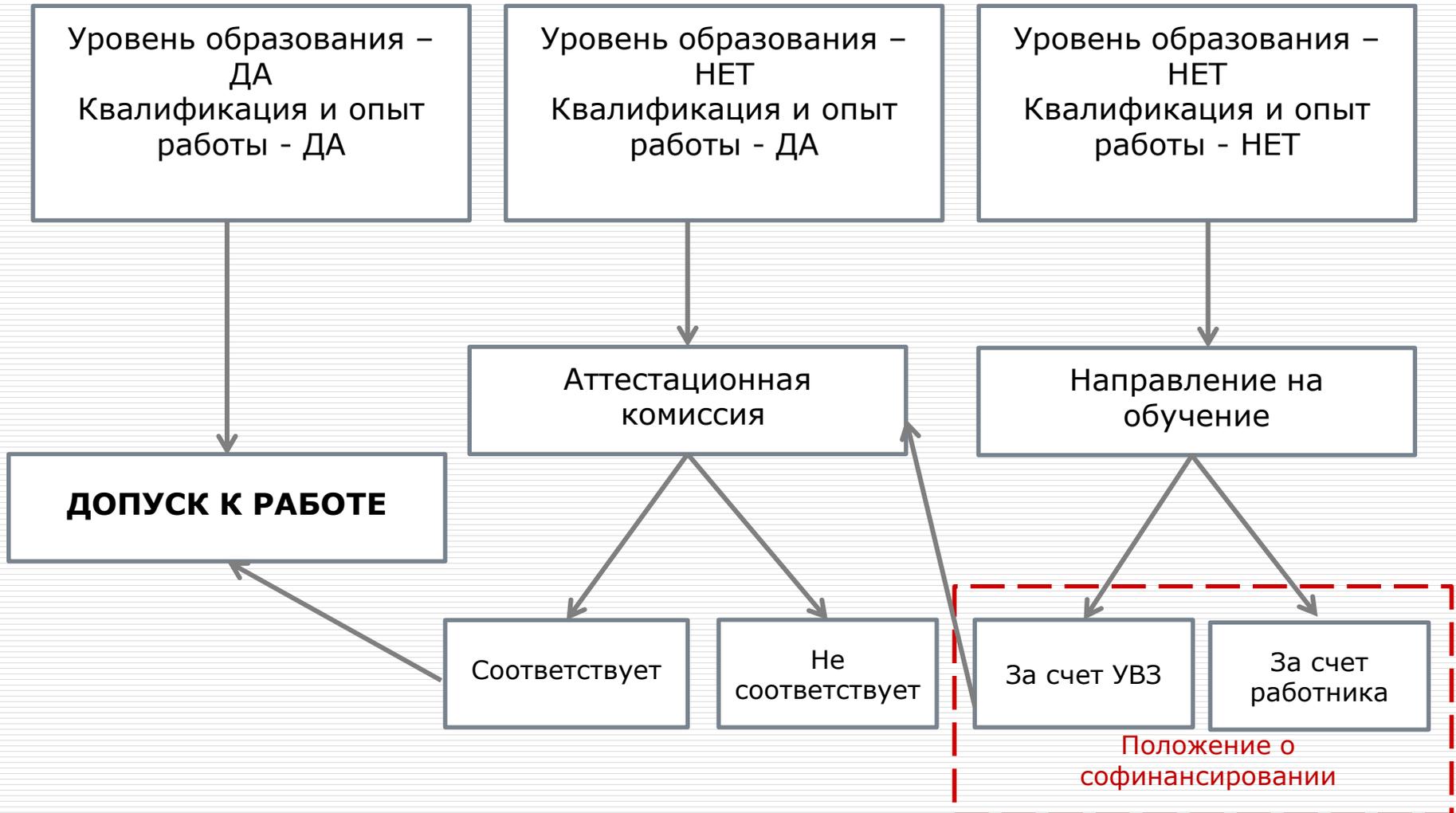
Прохождение
экзамена в ЦОК.

СВИДЕТЕЛЬСТВО

Утвержденное Советом по
профессиональным
квалификациям

Аттестация персонала

Степень соответствия персонала требованиям ПС





НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

**HR-тренд 2017 года: Работодатели будут
отправлять своих работников в
независимые Центры оценки.**

Как создать Независимый Центр оценки квалификации?

Пройти аккредитацию в НСПК.

Документы на сайте: <http://nspkrf.ru/>

Требования к экзаменам выйдут в декабре 2016 года.

Система независимой оценки квалификации в 2016 г.

Совет по профессиональным квалификациям в машиностроении

<http://www.soyuzmash.ru/>

Совет по профессиональным квалификациям в области сварки

<http://spks.naks.ru/>

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка

<http://asprof.ru/>

Совет по профессиональным квалификациям в nano индустрии

<http://spknano.ru/>

Совет по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и
сфере вертикального транспорта

<http://sovetlift.ru/>

Совет по профессиональным квалификациям в строительстве

<http://nostroy.ru/>



НСПК в 2014-2016 гг. утвердил 28 СПК:

1. СПК в области сварки
2. СПК в nano индустрии
3. СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве
4. СПК в строительстве
5. СПК в индустрии гостеприимства
6. СПК в области информационных технологий
7. СПК железнодорожного транспорта
8. СПК в лифтовой отрасли в сфере вертикального транспорта
9. СПК в здравоохранении
10. СПК в электроэнергетике
11. СПК финансового рынка
12. СПК в машиностроении
13. СПК в отрасли в судостроения и морской техники
14. СПК в нефтегазовом комплексе
15. СПК в сфере атомной энергетики
16. **СПК в области управления персоналом**
17. СПК в автомобилестроении
18. СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности
19. СПК в области ракетной техники и космической деятельности
20. СПК в области фармации
21. СПК химического и биохимического комплекса
22. СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников
23. СПК в горно-металлургическом комплексе
24. СПК по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности
25. СПК в области издательского дела
26. СПК в индустрии красоты
27. СПК в авиастроении
28. СПК агропромышленного комплекса

Использование профессиональных стандартов в проектах повышения эффективности бизнеса.

**Кейс «Оптимизация численности
персонала промышленного предприятия»**

Резюме проекта

Объект оптимизации: региональный Завод по производству строительных материалов.

Проблема: низко конкурентоспособные цены
(ФОТ 46% от себестоимости).

Бизнес-цели проекта:

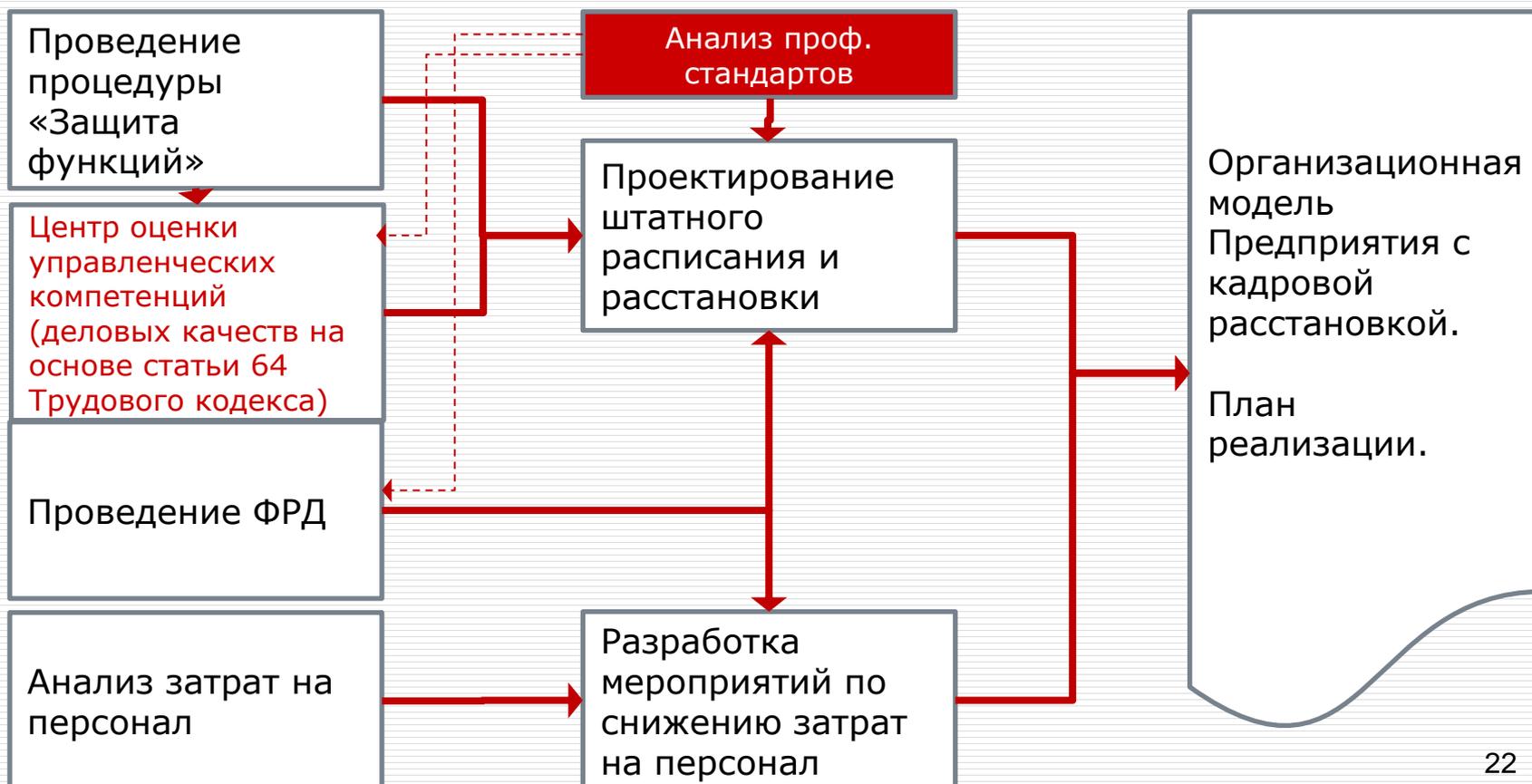
- Создание эффективной организационной структуры завода за счет исключения задвоенных, непрофильных функций и качественной расстановки по итогам оценки.
- Поиск резервов снижения затрат на персонал
- Соответствие штатной структуры проф. стандартам.

Продолжительность проекта: 2,5 мес.

Общий дизайн проекта

1-й этап

2-й этап



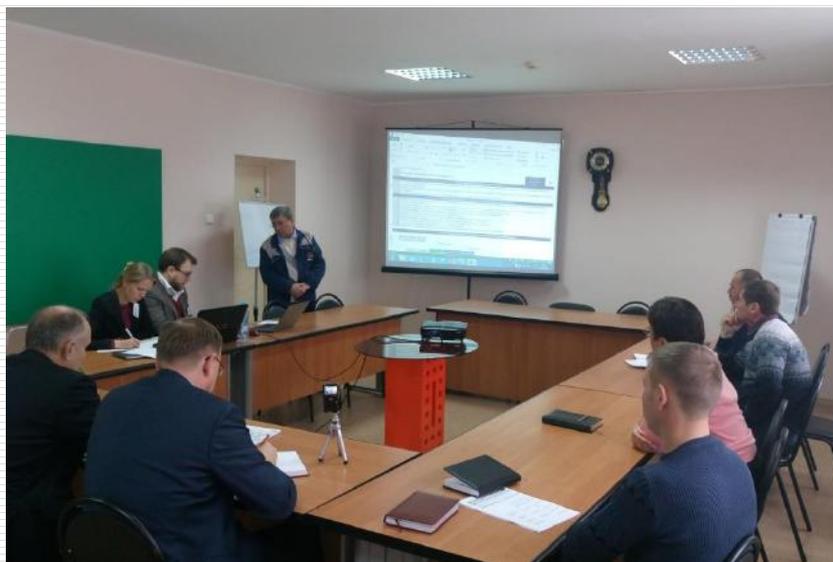
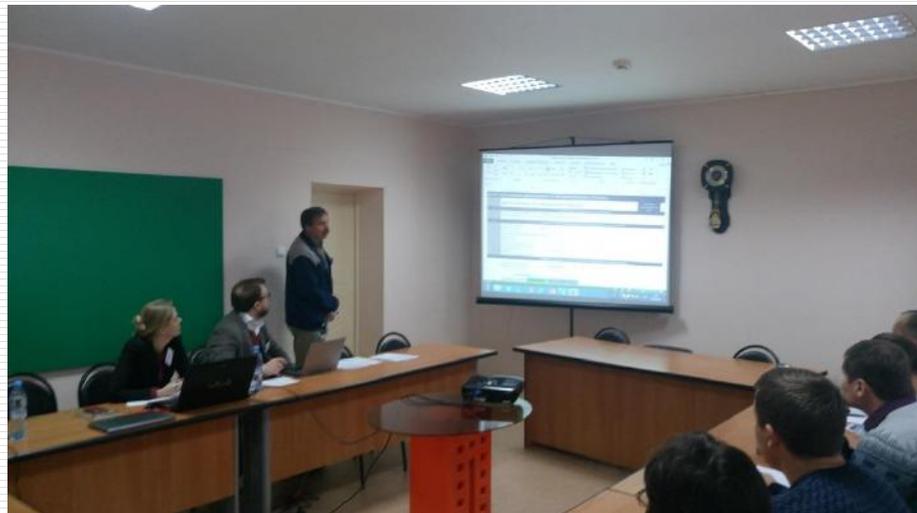
Инструменты Центра оценки



1. Презентация «Защита трудовых функций»
2. Фасилитационные сессии по теме: «Повышение эффективности предприятия»
3. Анализ кейсов
4. Моделирование рабочих ситуаций.
5. Тестирование
6. Интервью по компетенциям

Защита трудовых функций

Руководитель
структурного
подразделения
выступает с докладом
перед внутренними
заказчиками +
экспертами по оценке

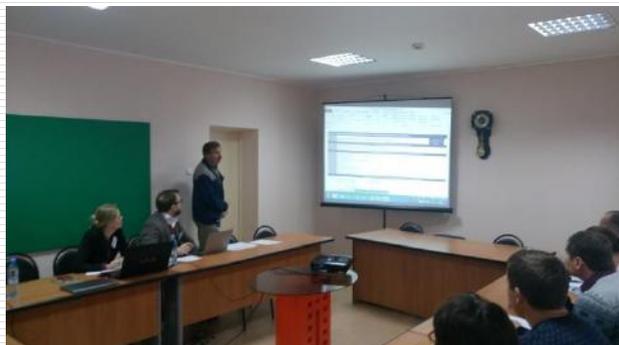


Обсуждаются вопросы
качества
предоставления
внутренних услуг,
возможность ускорения,
использования ИТ и т.п.

Результат защиты. Книга функций

ЦЕЛИ, НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА	
Служба энергообеспечения	
Списочная численность:	15
Основными функциями (задачами) структурного подразделения являются:	
1. Бесперебойное обеспечение производства электроэнергией, паром, газом, водой и другими видами энергии	
2.	
3.	
4.	
5.	
2. Структура подразделения	
Вставить картину со структурой отдела (в произвольном формате, с указанием подчиненности должностей)	

НАИМЕНОВАНИЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ					
НАИМЕНОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА №1					
№ п/п	Вход	Содержание бизнес-процесса		Выход	
1	Внутренней поставщик	Объем поставок (документ, информация)	Действие с объектом поставки (документ, информация)	Исполнитель	Транспортные и человеческие ресурсы (документ, информация)
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
НАИМЕНОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА №2					
№ п/п	Вход	Содержание бизнес-процесса		Выход	
1	Внутренней поставщик	Объем поставок (документ, информация)	Действие с объектом поставки (документ, информация)	Исполнитель	Транспортные и человеческие ресурсы (документ, информация)
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					



Книга функций (как есть)

Проф. стандарты

Книга функций (целевая)

Результаты Центра оценки



Упущенная выгода



Среднее значение по компетенциям управленческого состава 1,5 при требуемом уровне квалификации 2,3.

2,3 – 100% реализации бизнес-задач

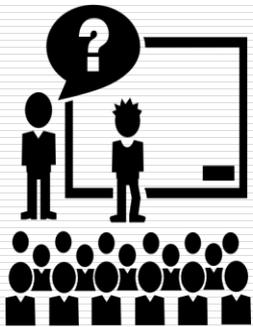
1,5 - x% реализации бизнес-задач

X = 65%

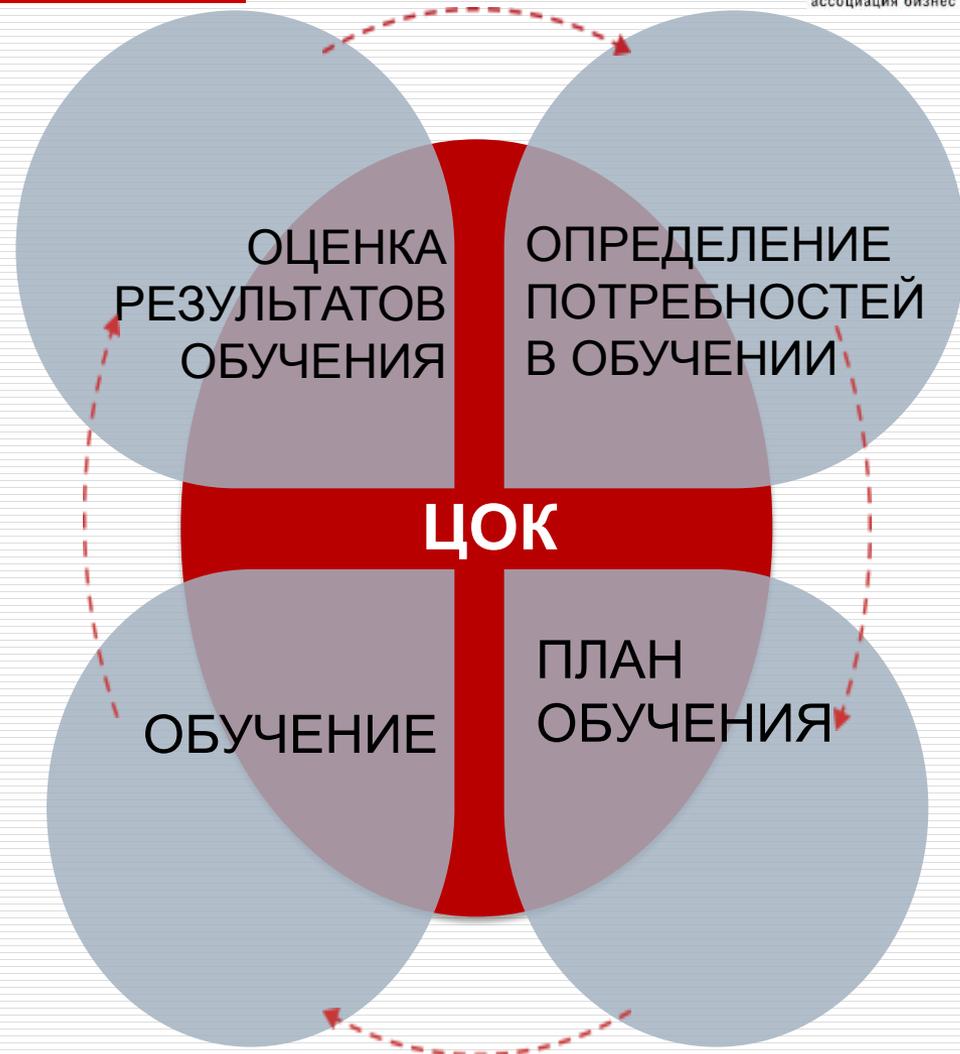
P = 100%-65% = 35%

Резервы (Р) повышения эффективности за счет повышения квалификации персонала составляют около 35%

Как повысить отдачу (ROI)?

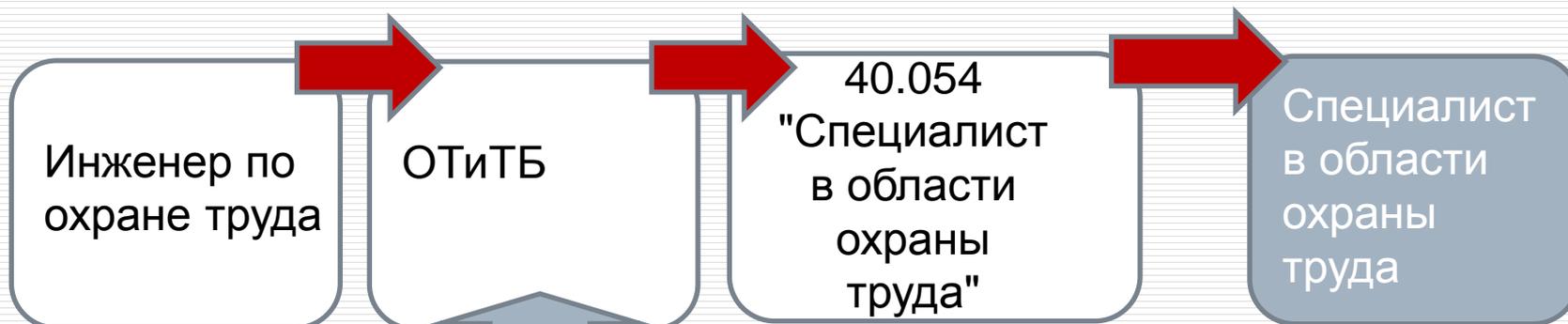
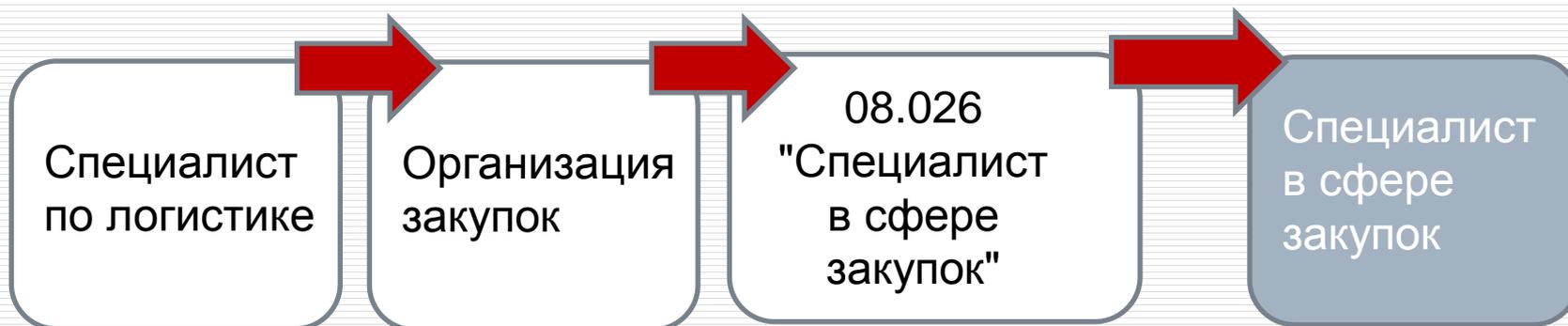


**НЕПРЕРЫВНОЕ
ОБУЧЕНИЕ
ISO 9000**



Примеры корректировок ШР

КАК ЕСТЬ ЧТО ДЕЛАЕТ ПРОФСТАНДАРТ ЦЕЛЕВЫЕ ШР



Защита функций

Сверка трудовых функций



Корректировка в ШР,
Трудовом договоре,
Положениях об оплате

Следите за изменениями



К 1 января 2017 выпущено 900 профессиональных стандартов.

До конца 2018 года отменяются квалификационные справочники.

Срок реализации мероприятий по внедрению профессиональных стандартов до 1 января 2020 года для гос. компаний.

Следите за изменениями



К 1 января 2017 выпущено 900 профессиональных стандартов.

До конца 2018 года отменяются квалификационные справочники.

Срок реализации мероприятий по внедрению профессиональных стандартов до 1 января 2020 года для гос. компаний.

Результаты. Эффекты



- Сокращение затрат на персонал Завода – 29,4 млн.руб./год
- Чистая экономия за счет сокращения - 6,4 млн. руб./год
- Передача рисков по взаимодействию с контролирующими органами за счет аутсорсинга не профильных функций.

Реализовав предлагаемые решения, достигаются поставленные ранее бизнес-цели проекта – снижение доли ЗП в постоянных затратах

С 46% → До 28%

Результаты внедрения Центров оценки квалификации



1

УПРАВЛЕНИЕ
КАДРОВЫМИ
РИСКАМИ,
СТАБИЛИЗАЦИЯ
КОМПАНИИ

2

ОБЕСПЕЧЕНИЕ
МАКСИМАЛЬНОГО ROI ЗА
СЧЕТСФОКУСИРОВАННЫХ
УСИЛИЙ ПО РАЗВИТИЮ

3

ФОРМИРОВАНИЕ
ЖЕЛАЕМОЙ МОДЕЛИ
ПОВЕДЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ

4

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ПЛАНИРОВАНИЕ

5

ПОВЫШЕНИЕ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНО
СТИ ТРУДА

Основные выводы



1. Предприятия, в которых работают «льготники» и «вредники» должны срочно привести в порядок штатные расписания, должностные инструкции и трудовые договора.

2. Стандарты дают повод проанализировать трудовые функции работников, провести новые границы для повышения эффективности бизнеса.

3. Оценка профессиональных знаний и умений при приеме на работу – это HR- тренд 2017 г.

Следите за изменениями



К 1 января 2017 выпущено 900 профессиональных стандартов.

До конца 2018 года отменяются квалификационные справочники.

Срок реализации мероприятий по внедрению профессиональных стандартов до 1 января 2020 года для гос. компаний.

Приглашаем Вас к повышению своей квалификации



1. Эффективная фасилитация: 10 -11 декабря 2016 г.

Сможете научиться, как использовать методы фасилитации для построения эффективной работы в Советах по внедрению профессиональных стандартов.

2. Школа переподготовки специалистов в области оценки и развития персонала в 2017 году

1 модуль: Разработка системы оценки и развития персонала в Компании на основе профессиональных стандартов: 14 -16 февраля

2 модуль: Передача технологии Центра оценки: 14 – 16 марта

3 модуль: Технология развития персонала, оценка эффективности обучения 11 -13 апреля

При защите дипломного проекта выдается диплом о профессиональной переподготовке 255 часов.

Будем рады быть полезными!

www.abmgroup.ru,
abm@abmgroup.ru
тел. 8(495)514-88-64,
8(499)550-09-74

**Спасибо за
внимание!**