



**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:

трудовая 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

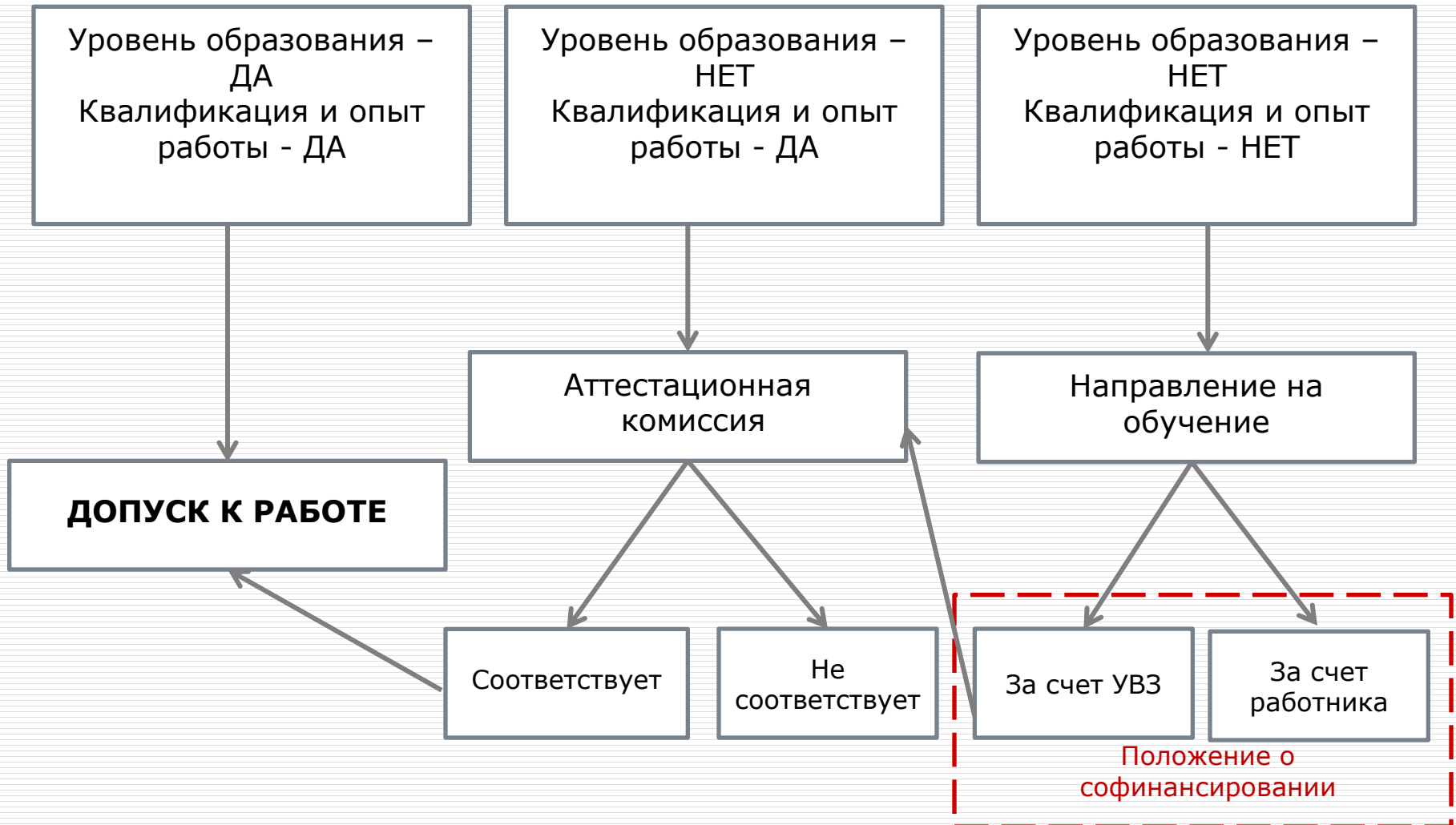
Прохождение  
экзамена в ЦОК.

**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:**

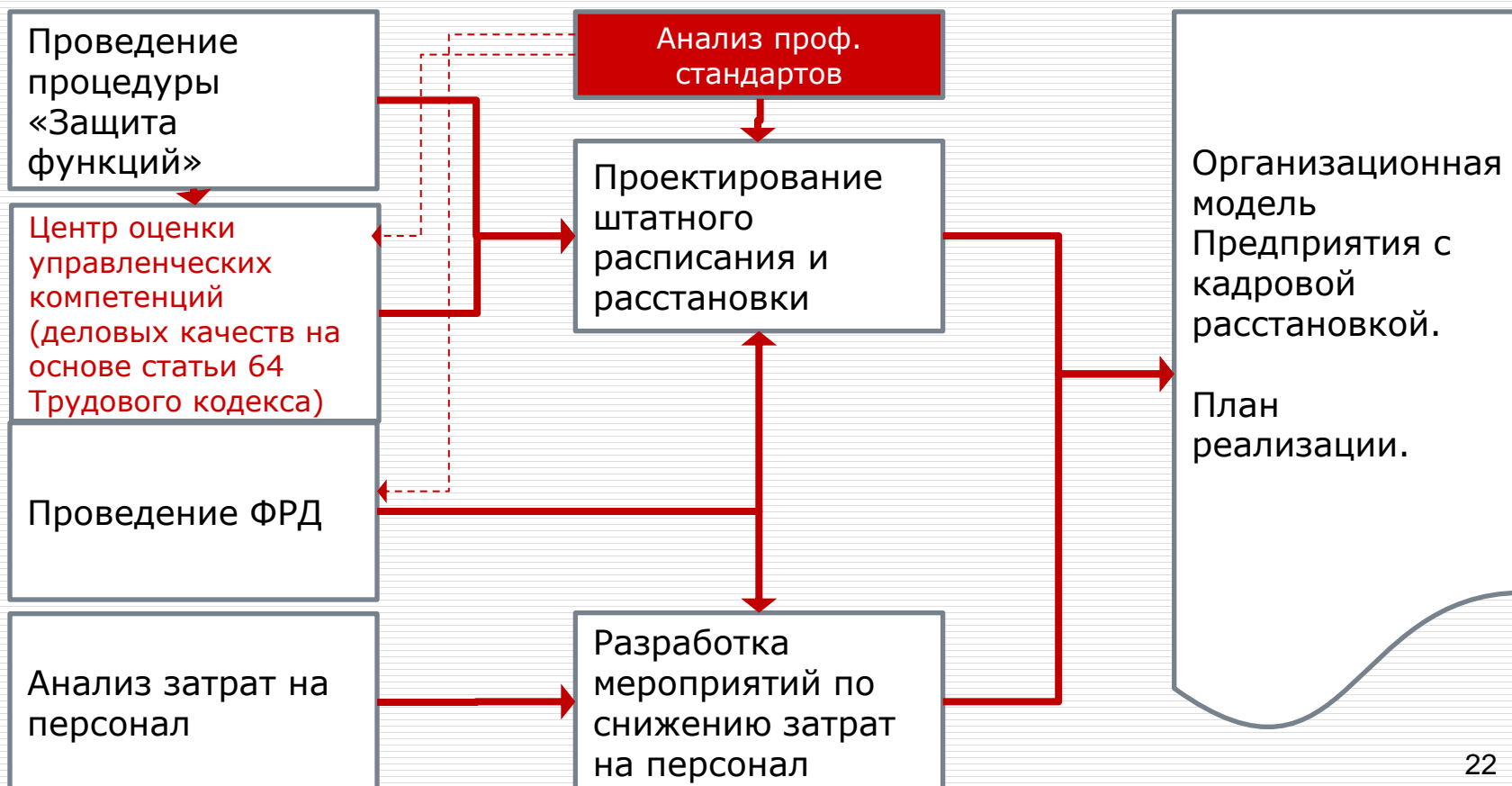
- Создание эффективной организационной структуры завода за счет исключения задвоенных, непрофильных функций и качественной расстановки по итогам оценки.
- Поиск резервов снижения затрат на персонал
- Соответствие штатной структуры проф. стандартам.

**Продолжительность проекта:** 2,5 мес.

# Общий дизайн проекта

1-й этап

2-й этап



# Инструменты Центра оценки

---



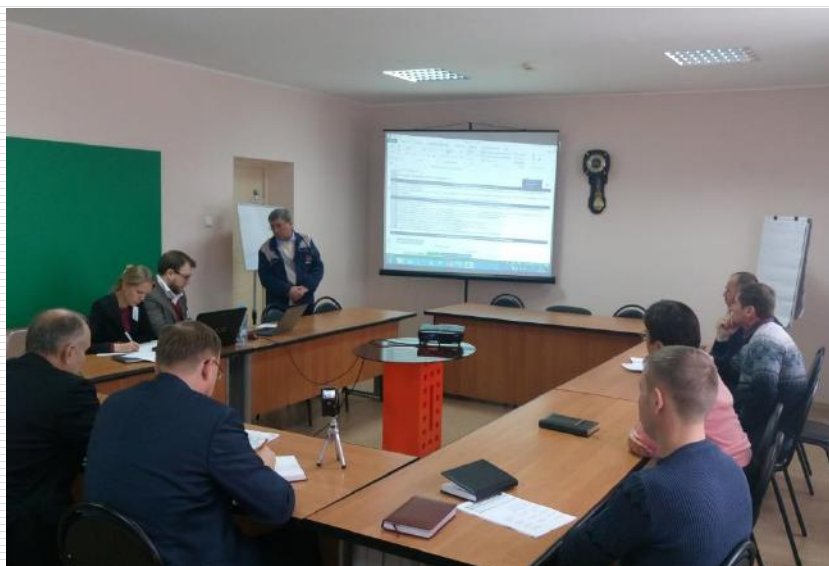
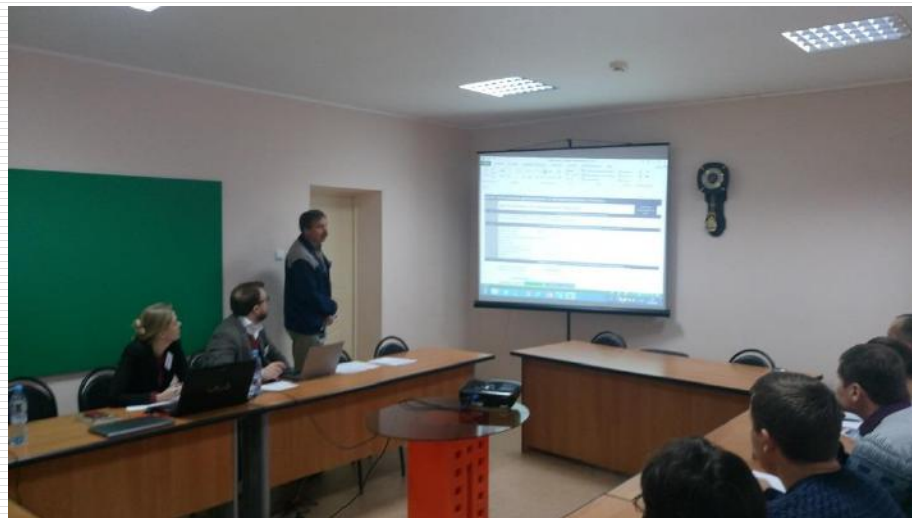
1. Презентация «Защита трудовых функций»
2. Фасилитационные сессии по теме: «Повышение эффективности предприятия»
3. Анализ кейсов
4. Моделирование рабочих ситуаций.
5. Тестирование
6. Интервью по компетенциям






# Защита трудовых функций

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

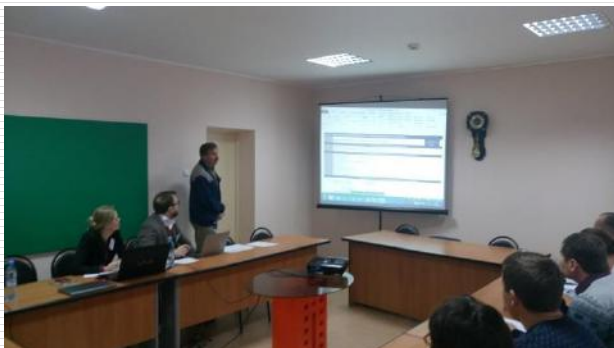


Обсуждаются вопросы  
качества  
предоставления  
внутренних услуг,  
возможность ускорения,  
использования ИТ и т.п.

# 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.	
Структура подразделения	
Вставить картину со структурой отдела (в произвольном формате, с указанием подчиненности должностей)	
	

НАИМЕНОВАНИЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ						
НАИМЕНОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА №12						
№ п/п	Вход	Содержание бизнес-процесса			Выход	
1	Внутренней поставщик	Объем поставок (документы, информация)	Действие с объектом поставки (документы, информация)	Исполнитель	Трудозатраты в человеко-часах (за месяц)	Результат/продукт поставки (документы, информация)
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
НАИМЕНОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА №13						
№ п/п	Вход	Содержание бизнес-процесса			Выход	
1	Внутренней поставщик	Объем поставок (документы, информация)	Действие с объектом поставки (документы, информация)	Исполнитель	Трудозатраты в человеко-часах (за месяц)	Результат/продукт поставки (документы, 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

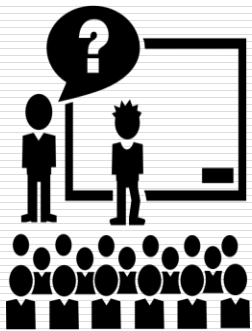
1,5 - x% реализации бизнес-задач

X = 65%

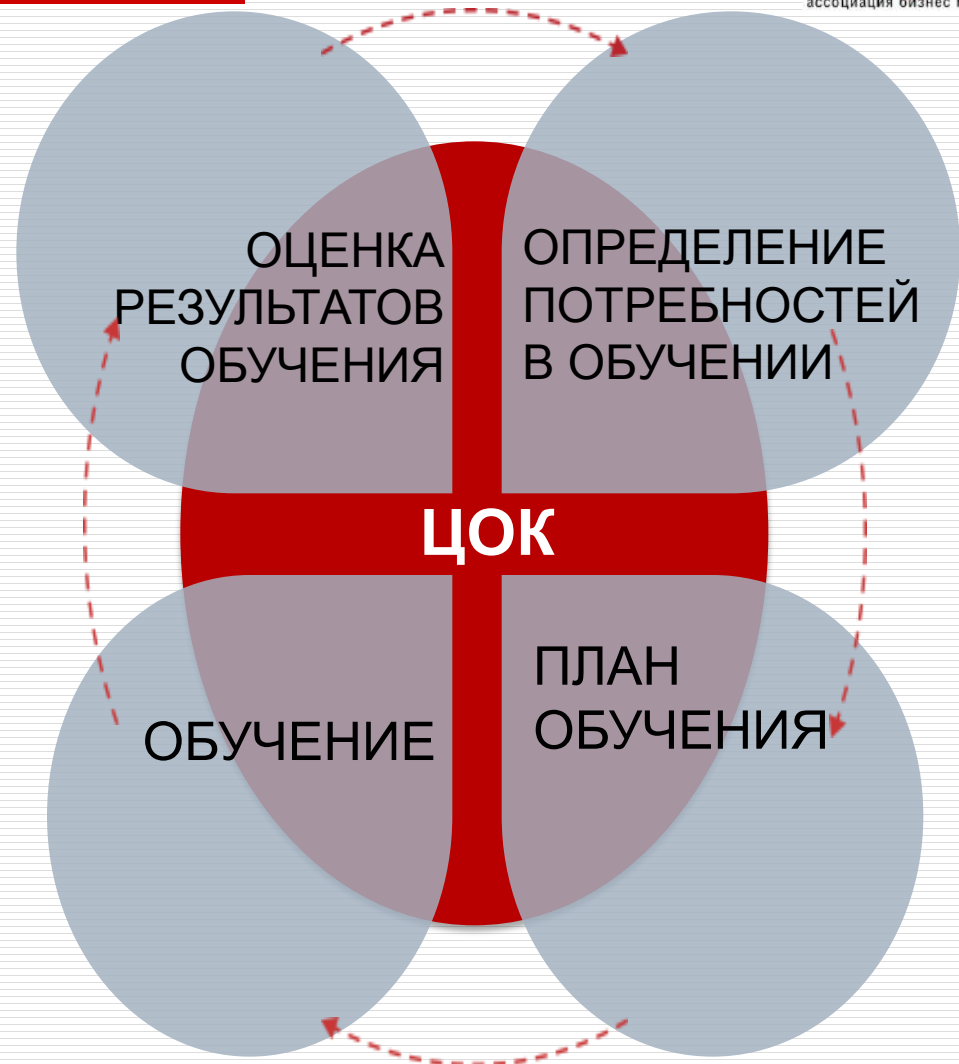
**P = 100%-65% = 35%**

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

# Как повысить отдачу (ROI)?



**НЕПРЕРЫВНОЕ  
ОБУЧЕНИЕ  
ISO 9000**



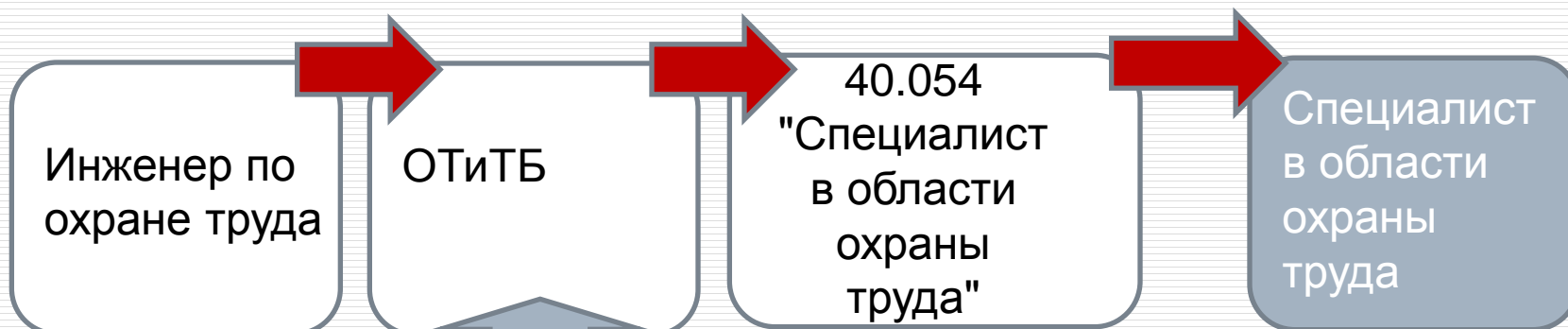
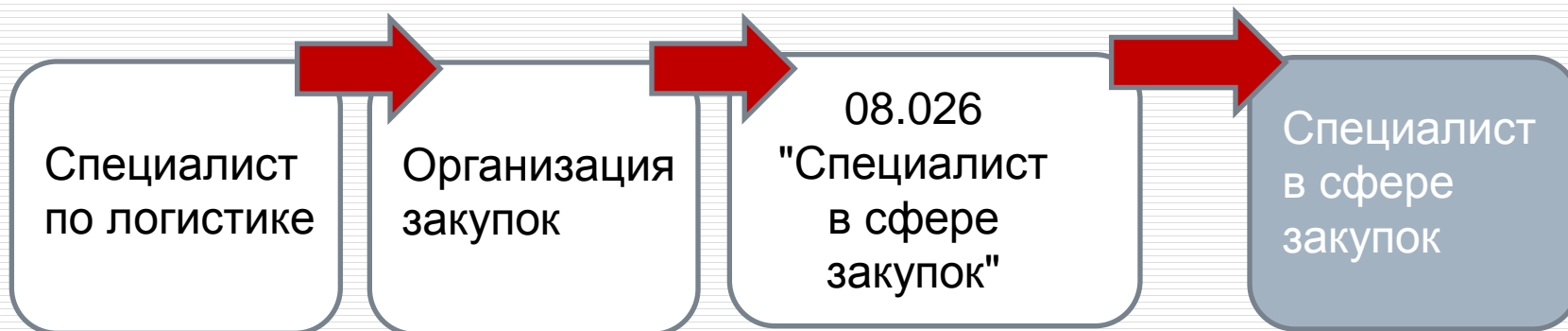
# Примеры корректировок ШР

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

---

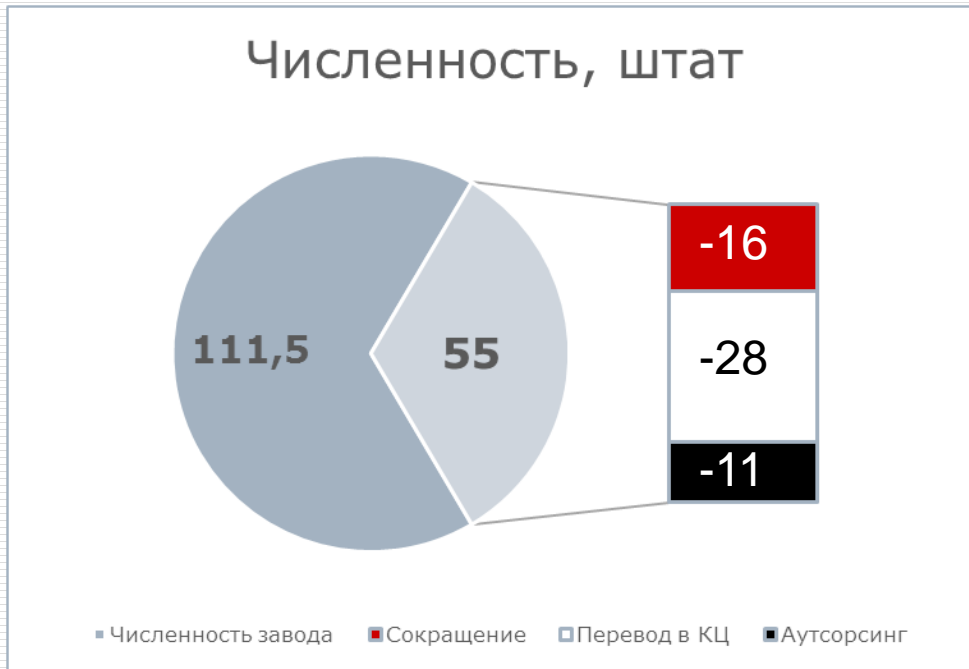


К 1 января 2017 выпущено 900 профессиональных стандартов.

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](http://www.abmgroup.ru),  
[abm@abmgroup.ru](mailto:abm@abmgroup.ru)  
тел. 8(495)514-88-64,  
8(499)550-09-74

**Спасибо за  
внимание!**