



АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ СОГЛАСНО РЕЕСТРУ ПРОГРАММ ДПО

2020



By Subject Education



Уважаемый слушатель!

Разработка **индивидуального образовательного маршрута (ИОМ)** работника компании является действенным способом повышения эффективности производства, повышения производительности труда, увеличения объема продаж, обеспечения сплоченности коллектива и др.

По существу, ИОМ, наряду с другими ресурсами профессионального развития работника, является средством развития человеческого капитала предприятия. В то же время разработка ИОМ не может осуществляться произвольно без учета действующего законодательства и отраслевых нормативов. Очевидно, что разработчик ИОМ, а также программы непрерывного образования должен изучить современное законодательство, в том числе:

- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020);
- Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»;
- Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» раздел III (Развитие человеческого потенциала), п.6 (Развитие рынка труда),

а также соответствующие отраслевые, ведомственные и внутрифирменные нормативно-правовые документы.



Важным условием для разработчика ИОМ является соблюдение требований и рекомендаций о применении Профессионального стандарта в организации.

Рабочая лексика разработчика ИОМ включает в себя терминологию, касающуюся широкого круга аспектов Профессионального стандарта, в том числе:

- **профессиональный стандарт** - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс));
- **квалификация** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 Кодекса);
- **вид профессиональной деятельности** - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (приказ Минтруда России N 170н от 29.04.2013 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта" (далее - приказ Минтруда N 170н));
- **обобщенная трудовая функция** - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе (приказ Минтруда России N 170н);
- **трудовая функция** - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции (приказ Минтруда России N 170н);
- **трудовое действие** - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача (приказ Минтруда России N 170н) и др.



В процессе разработки ИОМ получают широкое применение **следующие категории:**

- **индивидуальный образовательный маршрут** - персонифицированная учебная программа для работника, составленная под руководством работодателя на обозначенный промежуток времени;
- **профессиональные дефицит** - осознанный или неосознанный недостаток (ограничение) в профессиональной компетентности работника, который препятствует реализации профессиональных действий;
- **непрерывное образование** - процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества.;
- **перманентное образование** - постоянное саморазвитие личности, необходимое для успешного функционирования в социуме;
- **продолжающееся образование** – продолжение образования после школы;
- **рекуррентное образование** - пополнение востребованных знаний и навыков;
- **образование взрослых** - удовлетворение образовательных потребностей взрослыми людьми;
- **формальное образование** - образование, которое обычно проводится специально подготовленными учителями в школе, высшем учебном заведении или университете;
- **неформальное образование** - любой вид организованной и систематической образовательной деятельности, которая может не совпадать с деятельностью школ, колледжей, университетов и других учреждений, входящих в формальные системы образования;
- **информальное образование** - индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер; спонтанное образование, реализующееся за счёт собственной активности индивидов в окружающей его культурно-образовательной среде; общение, чтение, посещение учреждений культуры, путешествия, средства массовой информации и т. д., когда взрослый превращает образовательные потенциалы общества в действенные факторы своего развития, результат повседневной рабочей, семейной и досуговой деятельности, не имеет определенной структуры;
- **наставничество** - отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции и др.



Важным условием для разработчика ИОМ является **понимание роли работодателя и работника в разработке программ непрерывного образования**. Это требование исходит из следующих пунктов Рекомендаций по применению профессиональных стандартов в организации (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ):

- **п. 11.7.** Рекомендаций по применению профессиональных стандартов в организации (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ): *работодатель вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы (если иное не установлено законодательством), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы;*
- **п. 11.13.:** *в профессиональном стандарте могут указываться разные образовательные траектории, и работник может соответствовать требованиям одной из них. Это положение действует и в отношении требований к опыту практической работы, указанных в профессиональном стандарте.*

Кроме того, разработчику ИОМ важно знать, что Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») дает право работодателю:

- *развивать внутрипроизводственное обучение работников организаций, а также опережающее профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению;*
- *повышать эффективность использования трудовых ресурсов в бюджетной сфере за счет более тесной увязки заработной платы с эффективностью работы и качеством предоставляемых услуг, со сложностью и объемом выполняемой работы, особенностями территориальных рынков труда, а также за счет улучшения качества рабочих мест;*
- *расширять практики стажировок в организациях молодых специалистов с целью их последующего трудоустройства на постоянное рабочее место.*



Разработчику ИОМ важно знать, что характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ, могут использоваться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда (ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ).

Для определения соответствия квалификации работника или лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводится независимая оценка квалификации (п. 3, п. 7 ст. 2, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" (далее - Закон N 238-ФЗ). Порядок проведения независимой оценки квалификации установлен ч. 2 ст. 1 Закона N 238-ФЗ. При его применении следует учитывать исключения, предусмотренные в ч. 3, ч. 4 ст. 1, и ст. 11 указанного Закона.

В дополнительном материале к Лекции 1 представлена информация о действующих профессиональных стандартах, основных положениях оценки эффективности управления персоналом, а также о типовых документах, регламентирующих оценку персонала.



Рекомендуемый материал

Рекомендации по применению профессиональных стандартов в организации (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ) (URL - <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72817320/>, дата обращения – 1.12.2020)

Реестр профессиональных стандартов (URL - <https://profstandart-rosmintrud.ru/reestr-profstandartov/>, дата обращения – 1.12.2020)