

**НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ
РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ**

**Методика
разработки профессиональных стандартов**

Москва 2008

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Введение | 4 |
| Основные термины и определения | 5 |
| ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. ТРЕБОВАНИЯ К РАЗРАБОТЧИКАМ | 7 |
| Этапы разработки профессионального стандарта | 7 |
| Организация разработки профессионального стандарта в крупных компаниях | 10 |
| Организация разработки профессионального стандарта в сфере малого и среднего бизнеса | 10 |
| Инициатор разработки профессионального стандарта | 10 |
| Рабочая (экспертная) группа | 11 |
| ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ И ОБСУЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА | 14 |
| Общая схема разработки содержания профессионального стандарта | 14 |
| Определение области профессиональной деятельности | 14 |
| Формирование перечня трудовых функций | 14 |
| Отбор трудовых функций для включения в профессиональный стандарт в качестве единиц профессионального стандарта | 16 |
| Определение перечня знаний и умений для каждой единицы профессионального стандарта | 18 |
| Распределение трудовых функций по квалификационным уровням | 19 |
| Методы сбора информации | 20 |
| Обсуждение профессионального стандарта | 22 |
| ОФОРМЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА | 23 |
| Паспорт профессионального стандарта | 23 |
| Карточка вида трудовой деятельности | 25 |
| Описание единиц профессионального стандарта | 27 |
| Виды сертификатов, выдаваемые на основе настоящего профессионального стандарта | 30 |
| Представление профессионального стандарта на экспертизу в НАРК | 30 |
| ЭКСПЕРТИЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НАРК | 32 |
| Приложения | 34 |
| Приложение 1. Макет профессионального стандарта | 34 |
| Приложение 2. Макет анкеты для опроса сотрудников организаций | 45 |

Введение

Методика разработки профессиональных стандартов (далее – Методика) является неотъемлемой частью пакета нормативных документов, регламентирующих общие правила разработки профессиональных стандартов, их структуру и содержание, закрепленные «Положением о профессиональном стандарте» и «Макетом профессионального стандарта» (утверждены Распоряжением президента Российского союза промышленников и предпринимателей № РП-46 от 28 июня 2007 г.).

Методика состоит из четырех разделов и двух приложений.

Первый раздел содержит описание общей схемы, этапов и процедур разработки профессиональных стандартов, устанавливает перечень требований к экспертам, участвующим в разработке профессиональных стандартов.

Во втором разделе представлены рекомендации экспертам (рабочей группе) по сбору, обработке, систематизации информации, необходимой для составления профессионального стандарта. Описаны схемы анализа трудовых функций и порядок представления единиц профессионального стандарта, даны рекомендации по организации опроса сотрудников организаций.

Третий раздел отражает особенности заполнения макета профессионального стандарта и содержит рекомендации по составлению всех разделов профессионального стандарта.

Четвертый раздел описывает порядок проведения экспертизы профессионального стандарта Национальным агентством развития квалификаций (далее – НАРК). Данный раздел будет полезен разработчикам профессиональных стандартов как информация о требованиях, предъявляемых Комиссией РСПП по профессиональным стандартам.

В приложениях приведен макет анкеты, которую разработчик профессиональных стандартов может использовать при проведении опросов сотрудников организаций.

Основные термины и определения

Вид экономической деятельности (ВЭД) – производственный процесс на основе объединения того или иного вида ресурсов (оборудования, рабочей силы, технологии и пр.) с целью производства продукции (оказания услуг), предназначенной для реализации. Виды экономической деятельности являются объектами классификации «Общероссийского классификатора видов экономической деятельности» (ОКВЭД).

Единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности.

Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Может являться частью одного вида экономической деятельности или быть связана с несколькими видами экономической деятельности.

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 относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Трудовое действие – простейшая (элементарная) производственная операция, совершаемая работником для выполнения своей трудовой функции.

Соподчиненность указанных категорий представлена на схеме 1.



Схема 1. Структура вида экономической деятельности

ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. ТРЕБОВАНИЯ К РАЗРАБОТЧИКАМ

Этапы разработки профессионального стандарта

Процесс создания профессионального стандарта включает в себя следующие этапы:

- направление инициатором разработки профессионального стандарта (объединение работодателей или крупная организация) в НАРК заявки на регистрацию в качестве разработчика;
- формирование разработчиком рабочей (экспертной) группы, в составе которой специалисты в области разработки профессиональных стандартов и специалисты-эксперты в данной области профессиональной деятельности;
- подготовка программы разработки профессионального стандарта и инструментария;
- опрос экспертов (выявление трудовых функций, определение и описание единиц профессионального стандарта, уточнение необходимых знаний и навыков и пр.);
- подготовка профессионального стандарта;
- проведение экспертизы и общественного обсуждения профессионального стандарта, при необходимости корректировка текста стандарта;
- обсуждение и согласование профессионального стандарта отраслевым объединением работодателей;
- представление в НАРК пакета документов для рассмотрения Комиссией РСПП по профессиональным стандартам (пояснительная записка, проект профессионального стандарта);
- экспертиза проекта профессионального стандарта НАРК;
- рассмотрение проекта профессионального стандарта на Комиссии РСПП по профессиональным стандартам;
- регистрация утвержденного профессионального стандарта в Национальном реестре профессиональных стандартов и его направление заинтересованным организациям.

Примерная схема работ по подготовке проекта профессионального стандарта представлена на схеме. 2.

В зависимости от ВЭД, отраслевых и производственных особенностей, масштабов предприятия могут осуществляться два варианта действий, различающихся объемом предварительных исследований по выявлению базового перечня трудовых функций.

В тех ВЭД, для которых характерна высокая степень монополизации или действует ограниченное число предприятий, члены рабочей (экспертной) группы могут самостоятельно составить базовый перечень трудовых функций, определить необходимые для их реализации знания и умения, выделить квалификационные уровни и затем приступить к составлению профессионального стандарта.

Этот же порядок начальных действий рабочей группы будет характерен и в той ситуации, когда необходимо внести дополнения и изменения в уже разработанные профессиональные стандарты.

В том случае, когда работа по составлению профессиональных стандартов для данного ВЭД начинается впервые, к тому же в нем действуют десятки, а то и сотни тысяч предприятий (например, в малом и среднем бизнесе) со своей спецификой производства, рабочая (экспертная) группа, составив базовый перечень трудовых функций, знаний и умений, должна до составления профессионального стандарта в целях их конкретизации провести опрос сотрудников предприятий, работающих в данном ВЭД.

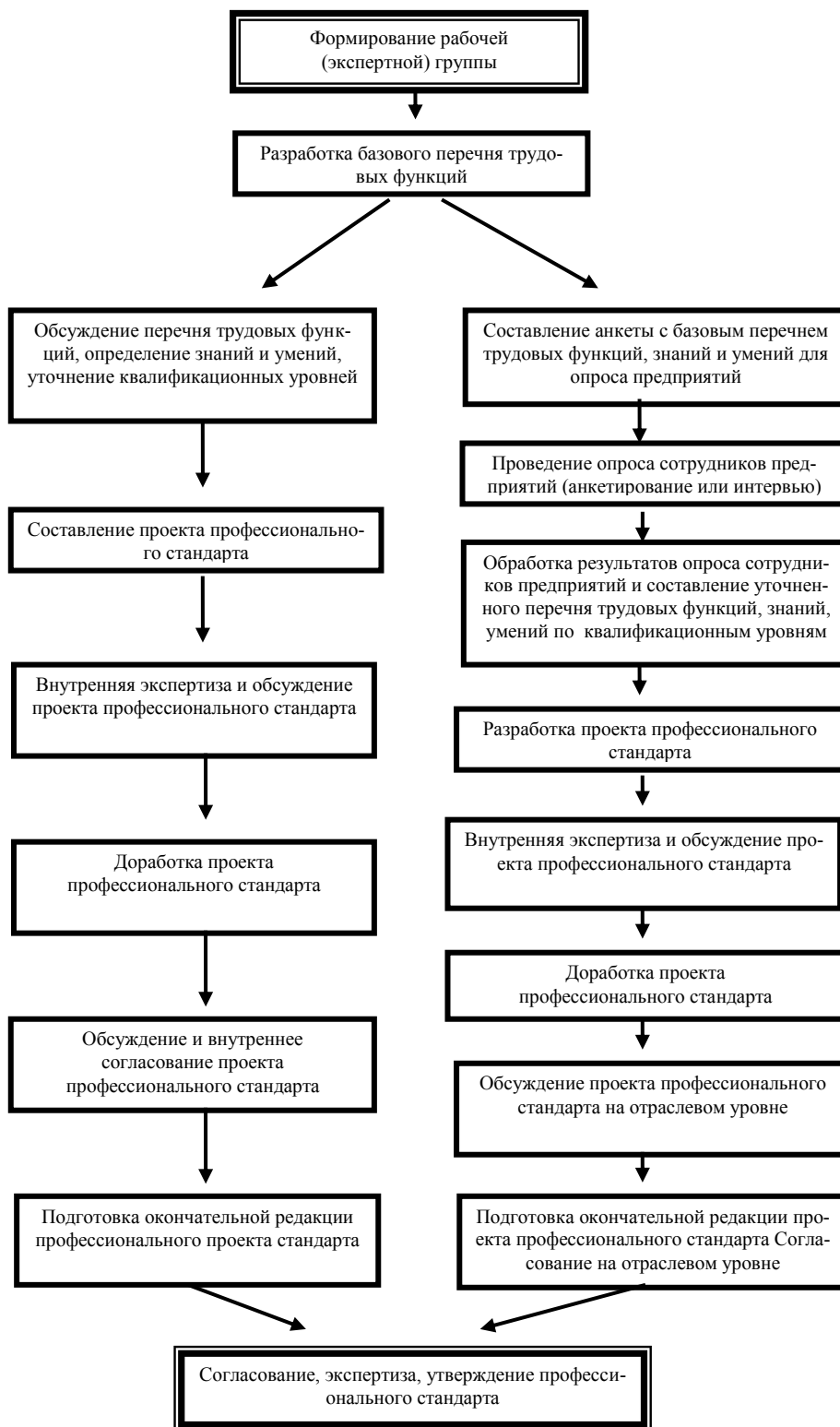


Схема 2. Этапы разработки проекта профессионального стандарта

Организация разработки профессионального стандарта в крупных компаниях

В тех ВЭД, где действуют крупные компании, особенно там, где число хозяйствующих субъектов ограничено несколькими единицами, разработка профессиональных стандартов может быть инициирована и проведена одной компанией.

При этом уже на начальном этапе составления профессионального стандарта в качестве экспертов к этой работе могут быть привлечены представители всех предприятий, так или иначе связанных с данным ВЭД. В этом случае этап проведения опроса предприятий с целью выявления трудовых функций определения и описание единиц профессионального стандарта можно исключить, и после составления профессионального стандарта провести его экспертизу с привлечением специалистов, не вошедших в экспертную (рабочую) группу.

Организация разработки профессионального стандарта в сфере малого и среднего бизнеса

В сфере услуг, для предприятий малого и среднего бизнеса, где в масштабах страны действуют десятки и сотни тысяч предприятий, имеющих свои особенности в организации производства, технологическом процессе, трудовых функциях работников и т.д., разработка профессиональных стандартов должна вестись под эгидой объединений работодателей и профессиональных сообществ. При этом в целях обоснованности информации, которая будет закладываться в основу формулирования требований по видам трудовой деятельности, процедура составления профессионального стандарта должна включать проведение опроса сотрудников предприятий, двухшаговую экспертизу и обсуждение профессионального стандарта, согласование профессионального стандарта на отраслевом уровне.

Инициатор разработки профессионального стандарта

Инициатором разработки профессионального стандарта может выступать как объединение работодателей (профессиональное сообщество), так и отдельная организация. Инициатор разработки профессионального стандарта создает

рабочую (экспертную) группу, куда должны войти специалисты, хорошо знающие данный ВЭД (технология производства, квалификационные требования к работникам и пр.). Инициатором разработки профессионального стандарта по сквозным профессиям, например по рабочим профессиям, общим для группы отраслей или ВЭД, может стать межотраслевое объединение работодателей.

Рабочая (экспертная) группа

Рабочая (экспертная) группа формируется из числа специалистов, обладающих знанием специфики данного вида трудовой деятельности, квалификационных требований, предъявляемых к работникам. Оптимальная численность рабочей (экспертной) группы – 7–8 человек. В группе должны быть представлены эксперты двух категорий:

1. Специалисты производственно-технологического блока. В их числе могут быть высококвалифицированные специалисты, руководители (линейные, среднего звена, функциональные – от мастера до главного инженера и главного технолога включительно). Эти эксперты должны составить большинство рабочей (экспертной) группы и должны знать:

- технологию производства, современные виды оборудования, инструментов, средств и предметов труда в исследуемом виде трудовой деятельности;
- трудовые функции работников, основные производственные операции;
- положения действующих отраслевых регламентов, нормативных документов, определяющих требования к содержанию и качеству профессиональной деятельности, критерии отраслевой системы квалификаций и требования по сертификации работников (при наличии таковых), наименования существующих должностей;
- требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и умениям работников.

2. Специалисты в области управления персоналом. Численность этой категория экспертов – 1–2 человека. Они должны знать:

- требования, предъявляемые к работникам данного вида трудовой деятельности по состоянию здоровья, опыту работы, уровню образования, наличию специальных сертификатов;

-необходимые компетенции для выполнения работниками своих трудовых функций, включая дескрипторы компетенций, представленные по каждому квалификационному уровню в Национальной рамке квалификаций Российской Федерации (далее НРК РФ).

Руководство работой экспертной группы осуществляет координатор или привлеченный для разработки профессионального стандарта эксперт, предварительно прошедший сертификацию в НАРК. Учитывая, что разработка профессиональных стандартов в настоящее время является делом сравнительно новым, координатор рабочей (экспертной) группы должен взять на себя задачу ознакомления членов группы с концепцией разработки профессиональных стандартов. Для этого он должен сам хорошо разбираться в терминологии, владеть методикой составления профессиональных стандартов, уметь разъяснять ее членам экспертной группы, а также интервьюерам, которые будут участвовать в опросе работников предприятий, если сбор информации будет осуществляться методом интервьюирования.

Все члены рабочей (экспертной) группы, помимо знаний производственных и иных аспектов ВЭД, также должны знать Макет, основные термины, методику составления профессионального стандарта. Те члены экспертной группы, которые ранее не участвовали в разработке профессиональных стандартов, должны быть ознакомлены с Макетом профессионального стандарта (см. Приложение 1) и Положением о профессиональном стандарте, содержанием Паспорта профессионального стандарта, структурой Карточки вида трудовой деятельности, описанием единиц профессионального стандарта, методикой составления профессионального стандарта, содержанием НРК РФ.

По согласованию с НАРК обучение участников рабочей группы и их консультирование в процессе разработки профессионального стандарта могут взять на себя эксперты, сертифицированные НАРК, после регистрации в установленном порядке инициатора как разработчика профессионального стандарта.

Все эксперты, которые будут вовлечены в сбор информации на предприятиях, должны уметь:

- составлять план и осуществлять необходимые процедуры по организации разработки профессионального стандарта совместно с руководителями и

специалистами подразделений управления персоналом;

- составлять анкеты для опроса персонала предприятий с целью определения перечня трудовых функций, необходимых профессиональных знаний и умений;

- проводить опрос (интервью, анкетирование) персонала предприятий, обрабатывать результаты опроса;

- разъяснять порядок использования инструментария исследования привлеченным специалистам-интервьюерам (при необходимости).

ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ И ОБСУЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Общая схема разработки содержания профессионального стандарта

Разработка содержания профессионального стандарта включает в себя 9 шагов (этапов), которые начинаются с определения области профессиональной деятельности в рамках исследуемого ВЭД (схема 3).

Определение области профессиональной деятельности

При определении области профессиональной деятельности, для которой будет разрабатываться профессиональный стандарт, могут быть использованы как формулировки Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) для выделения отдельных сфер производства, так и собственные наименования областей профессиональной деятельности.

Например, в классе экономической деятельности (по ОКВЭД) «55. Деятельность гостиниц и ресторанов» профессиональные стандарты были разработаны для индустрии питания как отдельной области профессиональной деятельности. При этом данная профессиональная область относится к различным ВЭД: 55.11, 55.33, 55.30, 55.40, 55.51, 55.52.

В тех случаях, когда есть возможность разработать профессиональный стандарт сразу на весь ВЭД, область профессиональной деятельности не выделяется.

Формирование перечня трудовых функций

После выделения ВЭД (области профессиональной деятельности) и конкретизации в ней видов трудовой деятельности начинается основная содержательная работа по составлению профессионального стандарта.

Вначале для каждого вида трудовой деятельности рабочей (экспертной) группой составляется базовый перечень трудовых функций. В этих целях используются материалы различных профессионально-квалификационных справочников, корпоративных стандартов, учебно-программная документация по подготовке специалистов в данной области и др.

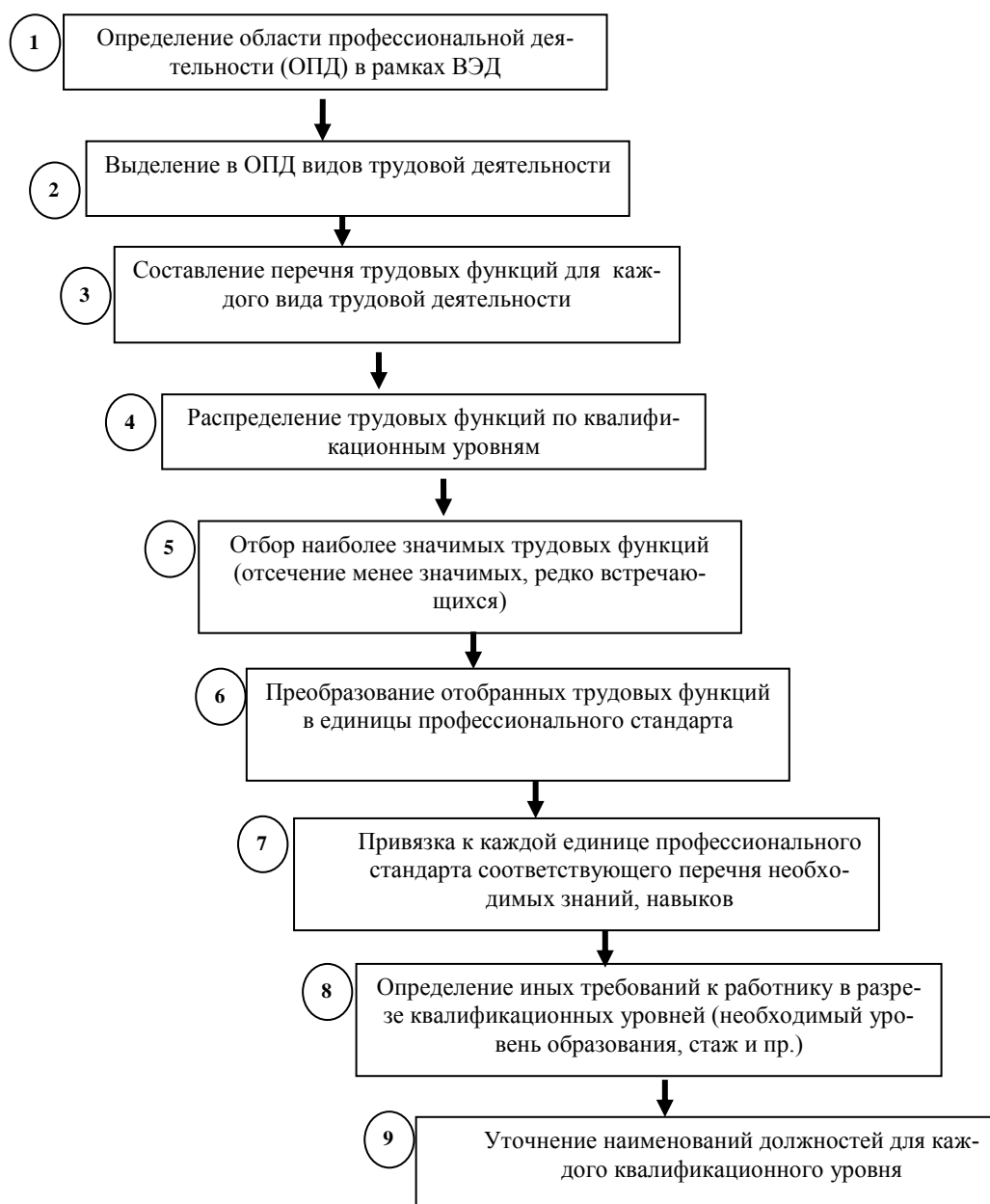


Схема 3. Порядок разработки содержания профессионального стандарта

К формированию базового перечня трудовых функций могут применяться два подхода – в зависимости от целей работ, масштаба задач, решаемых при разработке профессиональных стандартов.

Если необходимо разработать профессиональный стандарт сразу по всем видам трудовой деятельности ВЭД, то в базовый перечень трудовых функций изначально должны включаться все известные экспертам трудовые функции. Затем эти функции будут распределяться по квалификационным уровням, к каждой из них будет подбираться соответствующий перечень знаний и умений,

список этих функций будет уточняться в ходе опроса сотрудников организаций и т.д.

Сутью второго подхода является разработка профессионального стандарта только по нескольким видам трудовой деятельности, существующим в данном ВЭД. В этом случае вначале определяются диапазон квалификационных уровней, к которым будет относиться каждый вид трудовой деятельности, а затем для каждого квалификационного уровня составляется соответствующий базовый перечень трудовых функций.

Отбор трудовых функций для включения в профессиональный стандарт в качестве единиц профессионального стандарта

Для того чтобы принять решение о целесообразности включения той или иной трудовой функции в профессиональный стандарт в качестве «единицы профессионального стандарта» можно воспользоваться шкалой¹, позволяющей провести оценку важности этой функции и частоты исполнения ее работником (см. табл. 1). Каждой трудовой функции выставляется балл в соответствии с ее частотой и важностью. Минимальная интегральная оценка трудовой функции составляет 0 баллов, максимальная – 9 баллов.

Таблица 1. Шкала оценки значимости трудовых функций

| Частота использования | Важность трудовой функции | | |
|-------------------------------|---------------------------|--------------|--------------------|
| | Не очень важна (1) | Важна (2) | Очень важна (3) |
| Никогда | 0 | 0 | 0 |
| Примерно раз в месяц или реже | 1 | 4 | 7 |
| Примерно раз в неделю | 2 | 5 | 8 |
| Ежедневно или почти ежедневно | 3 | 6 | 9 |

После проведения опроса по каждой трудовой функции рассчитывается средний балл как средняя арифметическая величина по всем ответам. Все тру-

¹ Шкала используется в голландской системе анализа профессионально-квалификационных требований работодателей (Dutch occupational analysis system), разработанной голландским Центром инноваций в профобразовании (CINOP) и используемой в Шотландии и Финляндии.

довые функции, набравшие в среднем 2 и менее баллов, считаются незначимыми и в профессиональный стандарт не включаются.

Финский опыт разработки профессиональных стандартов показывает, что при разработке перечня трудовых функций по области профессиональной деятельности «производство движущихся механизмов» (Mobile machinery production) в подсекторах «производство тракторов для сельского хозяйства», «производство тракторов для лесозаготовок» и «производство автоматов для горнодобывающей промышленности» первоначально только для профессии «сборщик» экспертами было выделено 300 трудовых функций. Затем после оценки важности это число уменьшилось до 211, и после интеграции осталось 38 обобщенных трудовых функций¹.

В целом считается оптимальным, если число единиц профессионального стандарта не превышает 30. Это тот уровень интеграции трудовых функций, который позволяет, с одной стороны, оптимизировать работу экспертов во время опроса предприятий, а с другой – достаточно развернуто описать профессиональные требования, предъявляемые работодателями.

Например, профессиональный стандарт «Руководство (управление) организацией» содержит следующий перечень единиц:

| <i>Наименование единицы профессионального стандарта</i> |
|--|
| <i>Отстаивать интересы организации</i> |
| <i>Анализировать внешнее окружение и внутреннюю среду организации</i> |
| <i>Влиять в интересах организации на внешнее окружение и внутреннюю среду организации</i> |
| <i>Разрабатывать стратегию организации</i> |
| <i>Разрабатывать общую стратегию организации</i> |
| <i>Руководить разработкой бизнес-плана организации</i> |
| <i>Получать одобрение стратегии организации со стороны различных заинтересованных сторон</i> |
| <i>Получать одобрение стратегии и бизнес-плана со стороны собственников организации</i> |
| <i>Получать одобрение стратегии и бизнес-плана со стороны заинтересованных сторон</i> |
| <i>Мотивировать сотрудников на использование ресурсов, необходимых для достижения стратегических целей организации</i> |
| <i>Руководить реализацией стратегии организации</i> |
| <i>Обеспечивать организацию ресурсами, распределять ресурсы организации</i> |

¹ Hernesniemi H., Visanti M.-L. How to define occupational content and job profile // Discussion paper. No 710. The Research Institute of the Finnish Economy. Helsinki. 2000. С. 7.

| |
|---|
| <i>Формировать ценности, культуру, общую политику в организации</i> |
| <i>Разрабатывать организационную структуру, частную политику в различных областях деятельности организации, процедуры</i> |
| <i>Делегировать ответственность</i> |
| <i>Осуществлять мониторинг и оценку деятельности организации</i> |
| <i>Проводить мониторинг и оценку деятельности организации</i> |
| <i>Предоставлять отчеты о результатах деятельности организации заинтересованным сторонам</i> |
| <i>Руководить командой менеджеров высшего звена управления</i> |
| <i>Формировать команду менеджеров высшего звена управления</i> |
| <i>Координировать деятельность членов команды менеджеров высшего звена управления</i> |
| <i>Создавать условия для профессионального развития членов команды менеджеров высшего звена управления</i> |
| <i>Руководить преобразованиями в организации</i> |
| <i>Определять необходимость и возможность преобразований в организации</i> |
| <i>Планировать преобразования в организации</i> |
| <i>Быть лидером в осуществлении преобразований в организации</i> |
| <i>Оценивать преобразования в организации</i> |

**Определение перечня знаний и умений для каждой единицы
профессионального стандарта**

Следующим этапом формирования содержания профессионального стандарта является привязка к каждой единице профессионального стандарта соответствующего перечня необходимых знаний и умений. Для этой цели могут использоваться табл. 2–3.

Таблица 2. Необходимые знания

| № п/п | Необходимые знания для выполнения основных трудовых функций¹ | Основные трудовые функции |
|--------------|--|----------------------------------|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| ... | | |

¹ В настоящее время при проведении опросов на предприятиях целесообразно использовать термин «трудовая функция», а не «единица профессионального стандарта», поскольку последний является сравнительно новым. Со временем можно будет включать в анкеты и термин «единица профессионального стандарта».

Таблица 3. Необходимые умения

| № п/п | Необходимые умения для выполнения основных трудовых функций | Основные трудовые функции |
|-------|---|---------------------------|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| ... | | |

Распределение трудовых функций по квалификационным уровням

Для распределения трудовых функций по квалификационным уровням можно воспользоваться способом, в основе которого лежат экспертные оценки, получаемые в ходе обследования предприятий или отражающие опыт самих членов рабочей (экспертной) группы. Чтобы разнести трудовые функции по соответствующим квалификационным уровням, эксперты (эксперты рабочей группы, работодатели в ходе опроса и др.) должны получить и инструмент для фиксации своего мнения.

В качестве критериев отнесения трудовых функций к тому или иному квалификационному уровню можно использовать дескрипторы НРК РФ (формулировки тех умений, знаний и общих компетенций, которыми должен обладать работник соответствующего квалификационного уровня).

Располагая критериями отнесения каждой трудовой функции к тому или иному квалификационному уровню, эксперты, используя простейшую табличную форму с перечнем функций, могут указать, с каким именно квалификационным уровнем, по их мнению, она должна соотноситься (см. табл. 4).

При этом следует подчеркнуть, что эксперты должны иметь право соотносить каждую трудовую функцию не с одним квалификационным уровнем, а со всеми, с которыми они считают необходимым, поскольку выполнение некоторых функций может быть характерно для работников различных квалификационных уровней, но с разной степенью сложности.

Таблица 4. Отнесение трудовых функций к квалификационному уровню¹

| Трудовые функции | Соответствие квалификационному уровню | | | | | | | | |
|------------------|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 3. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

Завершается процесс сбора информации для составления профессионального стандарта определением «иных требований к работнику в разрезе квалификационных уровней» (необходимый уровень образования, стаж и пр.), а также формированием перечня рекомендуемых наименований должностей.

Методы сбора информации

Выбор метода сбора информации для анализа трудовых функций и составления единиц профессионального стандарта зависит от многих факторов: количества предприятий в соответствующей области профессиональной деятельности, их территориальной разбросанности, специфики производства и разнообразия технологий и пр.

В целом можно использовать два основных метода – анкетирование и интервьюирование – или их комбинацию.

Прежде чем сделать выбор в пользу интервьюирования или анкетирования, членам рабочей (экспертной) группы надо ответить на следующие вопросы: кого можно привлечь к проведению очного интервью, сколько предприятий необходимо включить в выборку и сколько респондентов на предприятиях нужно охватить опросом.

Если использовать метод интервью и планировать участие в нем большого числа респондентов: руководителей предприятий, начальников подразделений, мастеров, рядовых работников (а это неизбежно, если предполагается разработать профессиональный стандарт сразу на весь вид экономической деятельности), то рассчитывать на быстрое получение результатов не приходится – этап сбора информации может занять несколько месяцев. Однако надежность и

¹ Эксперты по каждой строке обводят цифры квалификационных уровней, к которым, по их мнению, относится соответствующая трудовая функция.

степень полноты информации при таком способе проведения опроса будет выше, чем при анкетировании.

Анкетирование потребует меньше времени, его стоимость меньше, чем стоимость интервьюирования, в рамках такого опроса может быть охвачено большее количество предприятий и организаций. Однако основной проблемой анкетирования является недостаточная надежность получаемых результатов, низкий возврат анкет. Как правило, этот метод целесообразно использовать лишь как дополняющий интервьюирование.

Одним из определяющих факторов выбора метода проведения опроса является количество предприятий, вовлеченных в данный вид экономической деятельности.

Для стратегических отраслей, с высокой степенью монополизации и незначительным количеством предприятий в отрасли целесообразно использовать метод интервьюирования. Для сферы торговли, услуг, где численность хозяйствующих субъектов определяется сотнями тысяч, вполне можно прибегнуть к комбинированному методу: интервьюированию для составления базового профессионального стандарта и анкетированию для его апробации (в том числе, с помощью почтового опроса).

Методом интервьюирования можно собрать информацию с предприятий, находящихся в непосредственно территориальной близости от инициатора разработки профессиональных стандартов. В отдаленные предприятия можно направить анкеты для заочного проведения опроса с соответствующим подробным разъяснением целей опроса и порядка работы с его инструментарием.

Достоверность и полнота результатов опроса работников предприятий в значительной степени определяется выборкой. Под выборкой понимается отобранный по определенным критериям и подлежащий анализу круг объектов исследования, структура и содержание которых отражает природу всей генеральной совокупности объектов исследования.

Уже имеющаяся практика составления профессиональных стандартов, нормативы выборки для проведения экспертных интервью в эмпирической социологии позволяют сделать следующие рекомендации.

Выборка для проведения интервью с целью составления базового перечня трудовых функций (или профессионального стандарта в крупном бизнесе)

должна включать не менее 25 респондентов из одной области профессиональной деятельности¹. Последующая проверка содержания профессионального стандарта может быть проведена путем заочного анкетирования с включением в стартовую выборку любого числа респондентов. Количество респондентов для анкетирования будет зависеть от числа предприятий в данной области профессиональной деятельности.

Обсуждение профессионального стандарта

После составления профессионального стандарта проводится его внутренняя экспертиза с привлечением специалистов в данной области, не принимавших участие в разработке проекта, а также обсуждение в отрасли с участием объединений работодателей и профессиональных сообществ.

Обсуждение может проводиться в форме семинара-совещания. На обсуждение приглашаются руководители подразделений, представители подразделений управления персоналом. В обсуждении должны также участвовать представители объединений работодателей, системы образования, кадровых агентств. На обсуждение должен выноситься полностью подготовленный проект профессионального стандарта.

Результаты обсуждения протоколируются и используются рабочей (экспертной) группой для окончательной доработки проекта профессионального стандарта.

Прошедший обсуждение и доработанный по его результатам проект профессионального стандарта окончательно оформляется его разработчиком и передается на экспертизу в НАРК.

¹ Стандартная выборка для проведения экспертного опроса по ограниченному числу контролируемых параметров составляет 25 человек.

ОФОРМЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА¹

Паспорт профессионального стандарта

ПАСПОРТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Вид экономической деятельности

(область профессиональной деятельности) _____

Код _____

Основная цель вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности):

Виды трудовой деятельности по квалификационным уровням и их связь с действующими нормативными документами

| Квалификационный уровень | | Вид трудовой деятельности | Рекомендуемые наименования должностей | Дополнительная информация | | |
|--|---|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|---|
| В соответствии с Национальной рамкой квалификаций РФ | В соответствии с отраслевой рамкой квалификаций | | | Должности по КСД, ЕКСД | Профессии по ЕТКС, код - наименование | Виды занятий по ОКЗ, код - наименование |
| Первый | Первый | | | | | |
| Второй | Второй | | | | | |
| Третий | Третий | | | | | |
| Четвертый | Четвертый | | | | | |
| ... | ... | | | | | |
| | | | | | | |

Схема 4. Форма Паспорта профессионального стандарта

ВЭД в паспорте профессионального стандарта указывается в соответствии с определениями и кодами, принятыми в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД).

Пункт «Основная цель вида экономической деятельности» формулируется экспертами и используется для более развернутой характеристики ВЭД.

¹ Полную форму Профессионального стандарта см. в Приложении 1.

В таблице паспорта профессионального стандарта вначале указываются выделенные в соответствии с НРК РФ квалификационные уровни данного ВЭД.

В том случае, если профессиональный стандарт разрабатывается сразу на весь ВЭД, в графе «Квалификационный уровень в соответствии с Национальной рамкой квалификации РФ» будут отражены несколько квалификационных уровней. Если профессиональный стандарт создается на один или несколько видов трудовой деятельности, особенно имеющих узкий диапазон тарифных разрядов, в таблице паспорта профессионального стандарта должна быть запись только об одном или нескольких квалификационных уровнях по НРК РФ. В этом случае решение о соотношении отраслевой рамки квалификаций с квалификационными уровнями по НРК РФ принимается вначале членами рабочей (экспертной) группы. В ходе экспертизы и обсуждения проекта профессионального стандарта это соотношение проверяется и согласовывается с предприятиями соответствующего ВЭД.

В колонке «Вид трудовой деятельности» приводится формулировка вида трудовой деятельности соответствующего квалификационного уровня.

В колонке «Рекомендуемое наименование должностей» указываются рекомендуемые наименования должностей для соответствующего квалификационного уровня. Для руководителей, служащих, инженерно-технических работников эти должности могут формулироваться в соответствии с классификатором КСД.¹ Для рабочих в качестве наименования должности можно использовать наименование профессии, при необходимости вводя дополнительные определения, характеризующие их статус в рабочем коллективе, или указывая квалификационный уровень в соответствии с отраслевой рамкой квалификации: «слесарь 6 разряда».

В разделе «Дополнительная информация» указываются при необходимости наименования, соответственно, должностей, профессий и видов занятий по действующим классификаторам.

¹ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37) (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г., 25 июля 2005 г.).

Карточка вида трудовой деятельности

Карточки видов трудовой деятельности предназначены для описания существующих в данном ВЭД возможных видов трудовой деятельности как целостных производственных функций, образованных единицами профессионального стандарта. Форма карточки видов трудовой деятельности приведена на схеме 5.

КАРТОЧКА ВИДА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вид трудовой деятельности _____

Квалификационный уровень _____

Возможные наименования должностей _____

| |
|---|
| Обобщенное описание выполняемой трудовой деятельности |
| Возможные места работы |
| Условия труда |
| Требования к профессиональному образованию и обучению работника |
| Необходимость сертификатов, подтверждающих квалификацию |
| Требования к практическому опыту работы |
| Особые условия допуска к работе |

Перечень единиц профессионального стандарта

| Шифр | Наименование единицы профессионального стандарта |
|------|--|
| | |
| | |

Схема 5. Форма Карточки вида трудовой деятельности

Для каждого вида трудовой деятельности определяется и фиксируется квалификационный уровень, возможные наименования должностей.

Заполнение Карточки вида трудовой деятельности рассмотрим на примере Профессионального стандарта «Руководство (управление) организацией» (текст профессионального стандарта выделен курсивом).

1. «Обобщенное описание выполняемой трудовой деятельности» – приводится общая характеристика вида трудовой деятельности:

«Отстаивать интересы организации, разрабатывать стратегию организации, получать одобрение стратегии организации со стороны различных заинтересованных сторон, руководить реализацией стратегии организации,

осуществлять мониторинг и оценку деятельности организации, руководить командой менеджеров высшего звена управления, руководить изменениями в организации».

2. «Возможные места работы» – приводится перечень организаций, где работают данные специалисты:

«Коммерческие и некоммерческие организации».

3. «Условия труда» – отмечаются возможность работы на открытом воздухе, в особых климатических и микроклиматических условиях, наличие вредных и опасных условий работы, особенности графика работы, в том числе возможность сверхурочной работы или работа в выходные дни и другие специфические условия:

«Деятельность в нестандартных и внештатных ситуациях; сложность и многообразие действий при выполнении функций управления; высокий уровень личной ответственности и самостоятельности; высокий уровень ответственности за организацию и качество работы подчиненных; ненормированный рабочий день; работа в выходные и праздничные дни».

4. В разделе «Требования к профессиональному образованию и обучению работника» указывается каким уровнем образования должен обладать работник, выполняющий данный вид трудовой деятельности. Здесь могут быть обозначены следующие позиции:

- без образования (обучение на рабочем месте);
- профессиональная подготовка (курсы);
- начальное профессиональное образование;
- среднее профессиональное образование;
- высшее профессиональное образование;
- ученая степень кандидата / доктора наук.

5. «Необходимость сертификатов, подтверждающих квалификацию» – указываются требования по сертификации квалификаций работника.

Так, например, для сварщиков, выполняющих некоторые виды сложных работ (на сварке гаопроводов, нефтепроводов и пр.) в дополнение к диплому о начальном профессиональном образовании по профессии «Сварщик» требуется сертификат «Национальной ассоциации контроля сварки» (НАКС).

Кроме этого, должно быть указано требование по добровольной сертификации квалификаций:

«Сертификат соответствия профессиональному стандарту «Руководство (управление) организацией».

6. В разделе «Требования к практическому опыту работы» указывается наличие ограничений по стажу работы:

«Не менее 5 лет практического опыта руководства организацией (подразделением) не ниже 6 квалификационного уровня».

7. В качестве «Особых условий допуска» может фигурировать ограничение по возрасту, требование наличия личной медицинской книжки и др.

Описание единиц профессионального стандарта

В форме «Описание единиц профессионального стандарта» дается подробная характеристика всех единиц профессионального стандарта, указанных в Карточке вида трудовой деятельности. Форма описания единиц профессионального стандарта представлена на схеме 6.

Вначале указывается квалификационный уровень по НРК РФ, к которому относится данная единица профессионального стандарта, приводится наименование самой единицы профессионального стандарта и ее шифр.

Затем в таблицу заносятся основные характеристики этой единицы профессионального стандарта.

В п. «Основные трудовые действия» (схема 7) приводится перечень основных производственных действий работника, образующих данную единицу профессионального стандарта (здесь и далее примеры приведены из профессионального стандарта «Повар», область профессиональной деятельности «Индустрия питания (курсив)).

В п. «Средства труда» приводится перечень основных инструментов, оборудования, приспособлений, используемых работником при выполнении единицы профессионального стандарта. Например: *«холодильное оборудование, морозильное оборудование, дефростеры, ножи, колоды для разруба мяса, разделочные доски».*

ОПИСАНИЕ ЕДИНИЦ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Квалификационный уровень _____

Единица профессионального стандарта _____

Шифр _____

Основные трудовые действия

Средства труда

Предметы труда

Другие характеристики квалификационного уровня:

Широта полномочий и ответственность:

- масштаб деятельности;
- цена возможной ошибки, ее социальные, экологические, экономические и т.п. последствия;
- полнота реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей).

Сложность деятельности:

- множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов;
- степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

Наукоемкость деятельности:

- объём и сложность используемой информации;
- инновационность применяемых знаний;
- степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

Необходимые знания

Необходимые умения

Схема 6. Форма Описания единиц профессионального стандарта

В п. «Предметы труда» указываются объекты, с которыми приходится иметь дело работнику при выполнении данной трудовой функции, то, на что направлен его труд. Например, *«баранина тушами»*.

В п. «Другие характеристики квалификационного уровня» отмечаются иные условия работы, характеризующие квалификационный уровень данной единицы профессионального стандарта.

Пример: *Область профессиональной деятельности «Индустрия питания»*

Квалификационный уровень – второй

Единица профессионального стандарта – Производить обвалку бараньих туш и подготовку отдельных частей мяса

Основные трудовые действия – хранить бараньи туши в охлажденном и мороженом виде; проверять качество бараньих туш; размораживать мороженые бараньи туши; обмывать и обсушивать бараньи туши; разделять бараньи туши на части с учетом анатомического расположения мышц и костей и последующего использования мяса; производить обвалку бараньих отрубов (отделение мякоти от костей); производить жиловку, зачистку и выравнивание кусков мяса для придания определенной формы; обрабатывать кости; охлаждать и замораживать приготовленные крупнокусковые полуфабрикаты из баранины с учетом требований к безопасности пищевого продукта; хранить охлажденные и мороженые крупнокусковые полуфабрикаты из баранины.

Схема 7. Пример описания трудовых действий

В п. «Необходимые знания» и «Необходимые умения» приводятся перечни необходимых для выполнения данной единицы профессионального стандарта профессиональных знаний и умений.

Например, для повара по единице профессионального стандарта «Производить обвалку бараньих туш и подготовку отдельных частей мяса» необходимые следующие знания: *морфологический состав мяса, пищевая ценность различных типов мяса, требования к качеству охлажденных и мороженых бараньих туш, правила хранения бараньих туш в охлажденном и мороженом виде, технологические схемы разделки бараньих туш, виды и характеристики крупнокусковых полуфабрикатов из баранины, кулинарное использование зачищенных частей туш баранины, примерные нормы выхода готовых крупнокусковых полуфабрикатов из бараньих туш и другие в соответствии с профессиональным стандартом.*

Необходимые умения для вышеуказанной единицы профессионального стандарта: *соблюдать условия хранения бараньих туш в охлажденном и мороженом виде, проверять органолептическим способом качество охлажденных и мороженых бараньих туш, обеспечивать температурный и временной режим*

размораживания бараньих туш с учетом требований к безопасности пищевых продуктов, выбирать производственный инвентарь и технологическое оборудование и безопасно пользоваться им при обработке бараньих туш и подготовке отдельных частей мяса из баранины и другие в соответствии с профессиональным стандартом.

Виды сертификатов, выдаваемые на основе настоящего профессионального стандарта

Сертификация представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации требованиям, установленным профессиональным стандартом. Поэтому данный раздел профессионального стандарта является ключевым для установления квалификационных требований по конкретным видам трудовой деятельности.

В разделе указываются сведения о сертификатах, которые необходимо выдавать для подтверждения квалификации по видам трудовой деятельности. Приводится также перечень единиц профессионального стандарта, освоение которых необходимо для получения сертификата и которые, соответственно, должны быть учтены при разработке контрольно-измерительных материалов для проведения сертификационных процедур.

На примере профессионального стандарта «Руководство (управление) организацией»:

| <i>Наименование сертификата</i> | <i>Перечень единиц профессионального стандарта, освоение которых необходимо для получения сертификата</i> |
|---|---|
| <i>Сертификат соответствия зарегистрированной установленным порядком системы сертификации</i> | <i>B.1, B.2, C.1, C.3, D.1 - F.2</i> |

Представление профессионального стандарта на экспертизу в НАРК

Для представления профессионального стандарта на экспертизу в НАРК инициатор его разработки готовит следующий пакет документов:

1. Проект профессионального стандарта на бумажном и электронном носителях.

2. Протокол обсуждения профессионального стандарта профессиональным сообществом.

3. Пояснительную записку о проведенной работе по созданию и общественному обсуждению профессионального стандарта, содержащую:

наименование организации-инициатора разработки профессионального стандарта;

состав рабочей (экспертной) группы, включая наименование организаций и должностей экспертов;

перечень организаций, вошедших в выборку обследования при проведении анализа трудовых функций;

описание этапов и процедур сбора информации и разработки профессионального стандарта (сроки, последовательность этапов, методы сбора и обработки данных, объем и структура выборки предприятий, на которых проводились исследования);

описание процедуры и результатов общественного обсуждения профессионального стандарта;

краткое резюме по результатам разработки профессионального стандарта (новизна по сравнению с действующим профессиональным стандартом, предложения по внесению изменений в общероссийские классификаторы и пр.).

ЭКСПЕРТИЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НАРК

В соответствии с Положением о профессиональном стандарте все представляемые в Комиссию РСПП по профессиональным стандартам проекты проходят экспертизу в НАРК.

Целью экспертизы является оценка соответствия разработанных проектов требованиям, предъявляемым к профессиональным стандартам Положением о профессиональном стандарте и его Макетом. Предметом экспертизы являются проекты профессиональных стандартов и технология их разработки, использованная разработчиком.

В отдельных случаях, когда методическое обеспечение разработки осуществлялось сертифицированными экспертами НАРК, экспертиза осуществляется только в отношении проекта профессионального стандарта.

НАРК в недельный срок рассматривает представленные документы и принимает решение о проведении экспертизы.

При неполном представлении вышеуказанного комплекта документов НАРК может отказать в приеме заявления.

При соответствии комплекта документов установленным требованиям НАРК заключает с заявителем договор на проведение работ по тарифам, ежегодно утверждаемым Президентом РСПП.

Экспертиза проектов профессиональных стандартов проводится по критериям:

соответствие технологии разработки профессионального стандарта принятым подходам, определенным с учетом Положения о профессиональном стандарте и специфики выбранной профессиональной деятельности;

соответствие структуры проекта требованиям Макета профессионального стандарта;

репрезентативность (по количественным и качественным параметрам) выборки привлеченных к разработке организаций и экспертов;

корректность отнесения проекта профессионального стандарта к выделенной области профессиональной деятельности или виду ВЭД;

адекватность выделения и полнота описания видов трудовой деятельности, единиц профессионального стандарта, установленных квалификационных уровней;

сопоставимость предложенных в проекте квалификаций с дескрипторами НРК РФ;

соответствие проекта нормативной правовой базе в данной области;

возможность адаптации содержания проекта в требования к результатам освоения и условиям реализации образовательных программ профессионального образования;

возможность использования содержания проекта для формирования требований к процедурам сертификации квалификаций;

наличие необходимых согласований.

Экспертиза осуществляется по следующим этапам:

подача разработчиком проекта профессионального стандарта необходимых документов в НАРК;

рассмотрение НАРК представленных документов;

заключение договора на проведение экспертизы проекта профессионального стандарта между разработчиком и НАРК;

формирование экспертной комиссии;

составление программы экспертизы проекта профессионального стандарта и определение срока ее проведения;

проведение мероприятий по экспертизе проекта профессионального стандарта;

формирование и представление разработчику заключения с рекомендацией для Комиссии РСПП по профессиональным стандартам по утверждению или отклонению проекта.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

МАКЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

| | |
|--|--|
| | Утвержден Распоряжением Президента РСПП |
| | |
| | № ПР-46 от 28 июня 2007 г. |
| | |

МАКЕТ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Москва 2007

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Вид экономической деятельности¹

(область профессиональной деятельности)

Код ¹ _____

¹ Указывается в соответствии с ОКВЭД

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----------|
| 1. Общие положения | С. 37 |
| 2. Паспорт профессионального стандарта | 39 |
| 3. Карточки видов трудовой деятельности..... | 40 |
| 4. Описание единиц профессионального стандарта | 41 |
| 5. Виды сертификатов, выдаваемые на основе настоящего профессио- нального стандарта | 42 |
| 6. Разработчики профессионального стандарта | 42 |
| 7. Лист согласования | 42 |
| 8. Экспертиза и регистрация профессионального стандарта..... | 43 |
| Приложение 1. Лист регистрации изменений профессионального стан- дарта | 44 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Область применения профессионального стандарта

Профессиональный стандарт – 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.

Профессиональный стандарт предназначен для:

проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;

формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;

решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);

проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.).

1.2. Термины, определения и используемые сокращения

В настоящем профессиональном стандарте используются следующие термины и их определения:

область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности;

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

единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности;

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) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта)

компетенция – способность применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности;

национальная рамка квалификаций – организованные в единую структуру описания квалификаций, признаваемые на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств и других сертификатов об образовании;

сертификат – официальный документ, выдаваемый уполномоченным органом, подтверждающий результаты образования (обучения), продемонстрированные в ходе установленных процедур оценки;

трудовая функция – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения;

условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

В настоящем профессиональном стандарте используются следующие сокращения:

ЕТКС – «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики Российской Федерации»;

ЕКСД – «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих»;

КСД – «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

ОКВЭД – «Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. Russian classification of economic activities. Ок 029-2001»;

ОКЗ – «Общероссийский классификатор занятий. ОК 010-93 (ОКЗ)»;

НАРК – Национальное агентство развития квалификаций.

2. ПАСПОРТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

**Вид экономической деятельности
(область профессиональной деятельности)**

Код _____

Основная цель вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности):

Виды трудовой деятельности по квалификационным уровням и их связь с действующими нормативными документами

| Квалификационный уровень | | Вид трудовой деятельности | Рекомендуемые наименования должностей | Дополнительная информация ¹ | | |
|---|---|---------------------------|---------------------------------------|--|-------------------------------------|---------------------------------------|
| В соответствии с Национальной рамкой квалификаций | В соответствии с отраслевой рамкой квалификаций | | | Должности по КСД, ЕКСД | Профессии по ЕТКС, код-наименование | Виды занятий по ОКЗ, код-наименование |
| Первый | Первый | | | | | |
| Второй | Второй | | | | | |
| Третий | Третий | | | | | |
| Четвертый | Четвертый | | | | | |
| ... | ... | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

¹ Рекомендуемый раздел.

3. КАРТОЧКИ ВИДОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Вид трудовой деятельности _____

Квалификационный уровень _____

Возможные наименования должностей _____

| |
|---|
| Обобщенное описание выполняемой трудовой деятельности |
| Возможные места работы |
| Условия труда |
| Требования к профессиональному образованию и обучению работника |
| Необходимость сертификатов, подтверждающих квалификацию |
| Требования к практическому опыту работы |
| Особые условия допуска к работе |

Перечень единиц профессионального стандарта

| Шифр | Наименование единицы профессионального стандарта |
|------|--|
| | |
| | |
| | |

3.2. Вид трудовой деятельности _____

.....

4. ОПИСАНИЕ ЕДИНИЦ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

4.1. Квалификационный уровень _____

4.1.1. Единица профессионального стандарта _____

Шифр _____

| | |
|--|--|
| Основные трудовые действия | |
| Средства труда | |
| Предметы труда | |
| Другие характеристики квалификационного уровня: - нестандартность; - ответственность; - самостоятельность | |
| Необходимые знания | |
| Необходимые умения | |

4.1.2. (последовательно описываются другие единицы профессионального стандарта данного квалификационного уровня)

.....

4.2. Квалификационный уровень _____

.....

5. ВИДЫ СЕРТИФИКАТОВ, ВЫДАВАЕМЫХ НА ОСНОВЕ НАСТОЯЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ¹

| Наименование сертификата | Перечень единиц профессионального стандарта, освоение которых необходимо для получения сертификата |
|--------------------------|--|
| | |
| | |
| | |

6. РАЗРАБОТЧИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Профессиональный стандарт разработан и внесен

| Наименование организации | ФИО руководителя | Подпись |
|--------------------------|------------------|---------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Организации, принявшие участие в разработке настоящего профессионального стандарта

| Организация | Наименование субъекта Российской Федерации |
|-------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |

7. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ² (при необходимости)

| Название организации | Дата согласования |
|----------------------|-------------------|
| | |
| | |
| | |

¹ Рекомендуемый раздел

² К профессиональному стандарту прилагаются копии документов, подтверждающих согласование.

8. ЭКСПЕРТИЗА И РЕГИСТРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

(раздел заполняется НАРК)

Настоящий профессиональный стандарт утвержден и зарегистрирован Комиссией по профессиональным стандартам.

Внесен в Национальный реестр профессиональных стандартов

(рег. № _____)

Протокол № _____ Дата _____

ФИО и подпись ответственного лица НАРК

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

| № п/п | Номера страниц/ разделов/ пунктов | | | | Дата утвер- ждения новой редакции до- кумента |
|----------|-----------------------------------|------------|-------|----------------|--|
| | измененных | замененных | новых | аннулированных | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

Ответственный за внесение изменений

_____ / _____ / « _____ » _____ 20__ г.
 должность подпись ФИО

Приложение 2

Макет анкеты для опроса сотрудников организаций

Уважаемый коллега!

Объединение _____ осуществляет разработку профессионального стандарта по ВЭД _____ вид трудовой деятельности _____.

Этот профессиональный стандарт будет отражать современные квалификационные требования работодателей и будет использоваться для целей подготовки рабочих кадров и специалистов, их оценки (сертификации), составления должностных инструкций, тарификации и пр.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты:

- В Разделе 1. «Основные трудовые функции» представлен базовый перечень функций, составленный экспертами для данного вида трудовой деятельности. Пожалуйста, дополните это список необходимыми с Вашей точки зрения трудовыми функциями, которые имеют (или должны иметь) место, и укажите, к какому квалификационному уровню по Национальной рамке квалификаций РФ¹ они относятся².
- В Разделе 2 «Оценка значимости трудовых функций» оцените каждую трудовую функцию из приведенного перечня, используя прилагаемую к таблице шкалу оценки.
- В Разделе 3 «Необходимые знания» и Разделе 4 «Необходимые умения» укажите, какие именно знания и умения необходимы для выполнения каждой из трудовых функций.
- В Разделе 5 «Особые характеристики трудовых функций» опишите, какие особенности характерны для данного вида трудовой деятельности по указанным параметрам.
- В Разделе 6 «Наименования должностей» приведите перечень должностей согласно штатному расписанию Вашей организации, соответствующих данному виду трудовой деятельности.

¹ При опросе предприятий интервьюер должен иметь с собой НРК РФ. В случае заочного анкетирования НРК РФ с комментариями должна быть приложена к Анкете

² В том случае, если профессиональный стандарт разрабатывается на одну или ограниченный перечень профессий, вместо «вида экономической деятельности» указываются наименования конкретных профессий, на которые разрабатывается профессиональный стандарт.

Раздел 1. Основные трудовые функции

| № п/п | Основные трудовые функции | Соответствие квалификационному уровню | | | | | | | | |
|----------|---------------------------|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 3 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 4 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| ... | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

Раздел 2. Оценка значимости трудовых функций

Шкала оценки функций

| Частота использования | Важность трудовой функции | | |
|-------------------------------|---------------------------|--------------|--------------------|
| | Не очень важна (1) | Важна (2) | Очень важна (3) |
| Никогда | 0 | 0 | 0 |
| Примерно раз в месяц или реже | 1 | 4 | 7 |
| Примерно раз в неделю | 2 | 5 | 8 |
| Ежедневно или почти ежедневно | 3 | 6 | 9 |

Таблица оценки трудовых функций

Напротив каждой из приведенных трудовых функций поставьте в колонке «Оценка значимости функции (балл по шкале оценки)» соответствующий балл, используя «Шкалу оценки функций»

| № п/п | Основные трудовые (производственные) функции | Оценка значимости функции (балл по шкале оценки) |
|----------|--|--|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |
| ... | | |

Раздел 3. Необходимые знания

| № п/п | Необходимые знания для выполнения основных трудовых функций | Основные трудовые функции (указать порядковый номер функции из Раздела 1) |
|-------|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |
| ... | | |

Раздел 4. Необходимые умения

| № п/п | Необходимые умения для выполнения основных трудовых функций | Основные трудовые функции (указать порядковый номер функции из Раздела 1) |
|-------|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |
| ... | | |

Раздел 5. Особые характеристики трудовых функций

| Особые характеристики | Наличие | В чем именно проявляется |
|---|---------|--------------------------|
| Широта полномочий и ответственность: - масштаб деятельности; - цена возможной ошибки, ее социальные, экологические, экономические и т.п. последствия; - полнота реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей). | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Сложность деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; - степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития | | |
| <p>Наукоемкость деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объём и сложность используемой информации; - инновационность применяемых знаний; - степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний). | | |

Раздел 6. Наименования должностей, соответствующих _____ виду трудовой деятельности

Благодарим за работу с анкетой!