**ПРОТОКОЛ №1/20150717**

**Рабочей группы**

**по разработке профессионального стандарта «Специалист по обучению и развитию персонала» редакции 2.0 в области управления персоналом**

«17» июля 2015 года

**Место проведения:** Москва, ул. Трифоновская, д. 57, стр. 1; аудитория 211

**Время проведения:** 16-00 – 19-00

Ссылка на размещение стандарта: <https://www.facebook.com/groups/228565023997626/>

Время экспликации: 3 июня 2015 – 3 июля 2015 г.

Объем аудитории: [1 206 участников](https://www.facebook.com/groups/228565023997626/members/).

**Повестка дня заседания рабочей группы**:

1. О результатах общественного слушания проекта профессионального стандарта «Специалист по обучению и развитию персонала» редакции 2.0 в области управления персоналом

**РЕШЕНИЯ, И ВЫСТУПЛЕНИЯ ПРИНЯТЫЕ**

**ПО ВОПРОСАМ ПОВЕСТКИ ДНЯ**

1. **Вопрос № 1:** О результатах общественного слушания профессионального стандарта «Специалист по обучению и развитию персонала» редакции 2.0 в области управления персоналом

Выступили: Пляскин А.В., Базорова Г.Т., Нечаева Е.

1. Основные замечания по результатам слушаний проекта профессионального стандарта «Специалист по обучению и развитию персонала» редакции 2.0 в области управления персоналом изложены в Приложении №1
2. **Решение: Предлагается провести дополнительное очное заседание групп по разработке профессиональных стандартов ««Специалист по обучению и развитию персонала» и «Специалист по оценке персонала» для уточнения ряда терминологических замечаний. Признать он-лайн слушания проекта профессионального стандарта «Специалист по обучению и развитию персонала» редакции 2.0 в области управления персоналом в группе фейсбук «Открытая группа по разработке портфеля проектов профессиональных стандартов в области управления персоналом» по адресу** [**https://www.facebook.com/groups/228565023997626/**](https://www.facebook.com/groups/228565023997626/) **состоявшимися.**

**Голосовали:**

«ЗА» - единогласно

***Итог голосования: Решение принято единогласно***

Ответственный разработчик

Директор института

практической психологии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Базарова Г.Т./

Приложение №1

Основные замечания по результатам слушаний проекта профессионального стандарта «Специалист по обучению и развитию персонала» редакции 2.0 в области управления персоналом

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№, раздел макета** | **Текущая редакция** | **Предлагаемая редакция** | **Обоснование изменения** | **Автор** |
|  | **Пример заполнения** |  |  |  |
| **II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт  (функциональная карта вида профессиональной деятельности)** | Оценка системы обучения и развития персонала Оценка процесса обучения и развития персонала Оценка результатов обучения и развития | Контроль системы обучения и развития персонала Контроль процесса обучения и развития персонала Контроль результатов обучения и развития | Надо, по моему убеждению, разграничивать оперативный (текущий, рубежный) КОНТРОЛЬ и итоговую (а также входную, диагностическую и т.п.) ОЦЕНКУ. Контролирующие процедуры организует сам специалист по обучению, а оценочные процедуры он ЗАКАЗЫВАЕТ у специалиста по оценке (или вместе с ним формирует целевые функции, программы и методы оценки). Надо настаивать на том, что несовпадение исполнителей в роли обучающего и оценивающего специалистов - это гарантия объективности итоговой оценки. | Шмелев Александр Георгиевич |
| **Функция 3.1.1 Выявление потребностей и постановка целей обучения и развития персонала** | Анализ требований законодательных и нормативных документов к уровню квалификации персонала. | Вариант 1:  Дополнить трудовым действием: Анализ психологической | Данное действие поможет сделать обучение сотрудников более эффективным, так как позволит | Козлова Юлия Сергеевна  Специализация (менеджмент, управление персоналом, государственное |
|  | Аудит уровня квалификации персонала. Формирование предложений и постановка целей по обучению и развитию персонала. Сбор и анализ заявок на обучение и развитие. | и иной информации о персонале (мотивация, потребности, возрастной состав, стаж работы в должности, отношение к обучению). Дополнить необходимые знание: знание основ психологии Возможно разделение анализа на «типичный» (без учёта психологической информации) и «продвинутый» (с учётом психологической информации о персонале)  Вариант 2: Дополнить трудовым действием: Представление проекта будущим участникам – представление проекта начальнику подразделения, выбор начальником подразделения наиболее опытных сотрудников на роль экспертов (с правом отказа последних), корректировка проекта в соответствии с предложениями экспертов. | снизить сопротивление сотрудников обучению  и/или убрать низкую результативность обучения отдельных сотрудников (например, низкий результат обучения сотрудника с большим стажем и вдущей мотиваицей избегания новой информационной системе). | муниципальное управление, экономика, социология, педагогика, психология, юриспруденция, иное (укажите):социальная психология, РГГУ julya.kozlova@gmail.com +7(965)702-60-13 |
| **Функция 3.1.1, трудовые действия** | Аудит уровня квалификации персонала | Удалить | Для осуществления аудита уровня квалификации персонала требуются специфичные умения и знания, отличные от умений и знаний специалиста по обучению. К примеру: методы анализа работ (репертуарные решетки, критические инциденты), методы оценки потенциала, принципы разработки тестовых методов оценки и проч.  Также аудит персонала является масштабной процедурой, в которую включено множество процедур и групп лиц, и не может равняться трудовой функции. | Сон Татьяна Харламовна  Руководитель направления «Компетенции и оценка персонала»  ОАО «НЛМК»  son\_th@nlmk.ru  8 (495) 745 79 89, доб. 329 |
| **Функция 3.1.1, Необходимые умения** | Проводить анализ требований к уровню квалификации персонала Осуществлять оценку квалификационного уровня персонала Выявлять несоответствия между имеющимся и требуемым уровнями квалификации | Удалить | Эти умения также принадлежат к компетенциям специалиста по оценке персонала, т.к. требуют специфичных знаний. Для этого пункта стандарта подходят обоснования по удалению, описанные для трудовых действий. | Сон Татьяна Харламовна  Руководитель направления «Компетенции и оценка персонала»  ОАО «НЛМК»  son\_th@nlmk.ru  8 (495) 745 79 89, доб. 330 |
| **Функция 3.1.1, Необходимые знания** | Уровни и показатели квалификации персонала Методы оценки уровня квалификации и результатов деятельности персонала Основы (подходы) разработки модели компетенций | Удалить | Данные знания также необходимы специалисту по оценке персонала, и именно в его деятельности они актуализируются. Для этого пункта стандарта подходят обоснования по удалению, описанные для трудовых действий и умений. | Сон Татьяна Харламовна  Руководитель направления «Компетенции и оценка персонала»  ОАО «НЛМК»  son\_th@nlmk.ru  8 (495) 745 79 89, доб. 331 |
| Функция 3.1.1, трудовые действия | Аудит уровня квалификации персонала | Удалить | 1. Для реализации данного трудового действия требуются знания и умения, специфичные для специалиста по оценке персонала: навыки разработки тестовых и экспертных (центр оценки, интервью по компетенциям) инструментов оценки, проектирование процесса оценки, реализация оценочных процедур (наблюдение в центре оценки, интервьюирование по компетенциям). Эти знания и навыки не только актуализируются в работе специалиста по оценке, но и приобретаются и развиваются в ходе неё.  2. Оценка квалификации персонала зачастую включает в себя множество процедур, в | Шатров Юрий Игореич  Интерн практики «Управление кадровым потенциалом»  ЭКОПСИ консалтинг shatrov@ecopsy.ru 8 (916) 216-65-74 |
|  |  |  | совокупности делающих «аудит уровня квалификации персонала» элементом профессионального стандарта, «по масштабу» равному Обобщённой трудовой функции. Некоторые из этих процедур: определение критериев оценки, поиск исполнителей, выбор и / или разработка инструментов, предоставление обратной связи, написание заключений. Иными словами, оценка персонала является масштабным мероприятием и не может равняться трудовой функции.  3. Современная организационная практика показывает, что оценку персонала на этапе планирования обучения осуществляют именно подразделения или специалисты по оценке персонала. |  |
| **Функция 3.1.1, Необходимые умения** | Проводить анализ требований к уровню квалификации персонала Осуществлять оценку квалификационного уровня персонала Выявлять | Удалить | Эти умения также принадлежат к компетенциям специалиста по оценке персонала, т.к. требуют специфичных знаний.  Для этого пункта | Шатров Юрий Игореич  Интерн практики «Управление кадровым потенциалом»  ЭКОПСИ консалтинг shatrov@ecopsy.ru 8 (916) 216-65-74 |
|  | несоответствия между имеющимся и требуемым уровнями квалификации |  | стандарта подходят обоснования по удалению, описанные для трудовых действий. |  |
| **Функция 3.1.1, Необходимые знания** | Уровни и показатели квалификации персонала Методы оценки уровня квалификации и результатов деятельности персонала Основы (подходы) разработки модели компетенций | удалить | Данные знания также необходимы специалисту по оценке персонала, и именно в его деятельности они актуализируются. Для этого пункта стандарта подходят обоснования по удалению, описанные для трудовых действий и умений. | Шатров Юрий Игореич  Интерн практики «Управление кадровым потенциалом»  ЭКОПСИ консалтинг shatrov@ecopsy.ru 8 (916) 216-65-74 |
| **Функция 3.1.1, трудовые действия** | Аудит уровня квалификации персонала | Анализ результатов оценки | элемент планирования обучения - это анализ результатов оценки, а не оценка (аудит) персонала. | Александр Кочетов |
| **Функция 3.1.1, трудовые действия** | Аудит уровня квалификации персонала | Определение уровня квалификации для целей обучения и развития | Не могу согласиться с уважаемыми экспертами о необходимости удаления  функций оценки уровня квалификации (подготовленности) работников, т.к. нельзя разработать программу подготовки (обучения и развития), а также оценить "прирост" квалификации, не зная исходного уровня.  Возможно, трудовую функцию "аудит .." можно попробовать заменить на  "определение уровня | Бутова Наталья |
|  |  |  | квалификации для целей обучения и развития" |  |
| **Функция 3.1.1, трудовые действия** |  | Добавить трудовые действия  1. Анализ отношения участников к к проекту обучения 2. Получение обратной связи по результатм представления проекта будущим участникам  либо   анализ психологической информации о персонале | Юлия Козлова Да, с примерами согласна. Может, тогда внести в функцию "Выявление потребностей и постановка целей обучения и развития" дополнительные трудовые действия (операции)?  Например, 1 вариант: ввести трудовое действие "анализ отношения участников к обучению" (и тогда под анализом понимается и мотивация участников, и возрастные особенности и т.д.)  2 вариант: ввести трудовое действие "представление проекта будущим участникам" (и здесь же записать возможную корректировку проекта - например, работники работающие более N лет и показывающие хорошие результаты выступают экспертами и помогают разработчикам в составлении аттестационных заданий). | Юлия Козлова |
|  |  |  | Наталья Завоёванная  Юля, да, вполне, можно ввести трудовое действие как анализ психологической информации о персонале, но даже если такого действия не будет, специалист HR просто должен быть компетентен в психологии личностных особенностей, "видеть" их и чувствовать. В отношении второго варианта я бы уточнила, что с предложением разработать аттестационное задание и быть экспертом нужно подходить к управленцам определенных подразделений, а те уже подходили бы к этим самым опытным работникам и давали задание, назначали ответственного (плюс начальник всегда лучше знает к кому подойти и ИМЕЕТ НА ЭТО ПРАВО). Чтобы не было все отпущено на самотек. И еще важно, чтобы это предложение предполагало отказ, т.е. оно должно быть именно предложением, а не указанием. |  |