



## Отзыв на проект профессионального стандарта «Специалист по обучению и развитию»

**Эксперт:** Каминская Елена Петровна, партнёр консалтинговой компании Strategic Business Partner. Высшее экономическое образование (РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина). Выпускник программы Rosatom Global Leaders (SKOLKOVO). Практический опыт работы (более 15 лет) в финансово-экономических и HR подразделениях крупных международных и российских холдингов – лидерах профильных рынков (ТНК-ВР, ПрофМедиа, Росатом). Эксперт портала «PRO-персонал» и журнала «Справочник по управлению персоналом». Сертифицированный специалист по управлению глобальным вознаграждением (GRP, Worldatwork). Спикер конференций по управлению персоналом, автор статей по HR, разработчик учебных программ, авторских мастер-классов и тренингов.

**Общая оценка:** Уровень проработки стандарта высококачественный и охватывающий большую часть деятельности по обучению и развитию персонала в бизнесе. В текущем виде стандарт однозначно может быть применён в деятельности крупных организаций РФ (штатной численностью 1000 и более). Тогда как для средних и малых организаций в применении может быть сложным с учётом высокого уровня детализации и специализации проф. стандарта. Далее прилагается ряд принципиальных практических и методических дополнений / комментариев.

### Замечания:

1. Для функции В и С предлагается расширить перечень базовых групп должностей и специализаций, включив в него педагогическое направление, психологическое и социологическое.
2. Раздел 3.1.3.:
  - a. добавить в перечень «Трудовых действий» к «Бюджетированию затрат» также и «Учёт и отчётность по затратам...»;
  - b. из перечня «Необходимые умения» исключить подготовку предложений по системе мотивации и т.д., заменив на «Оценивать эффективность деятельности преподавателей, загрузку и разрабатывать предложения по условиям вознаграждения и компенсации»;
  - c. Добавить в перечень умений к «навыкам бюджетирования...» «методы управления и контроля затрат».
3. Предлагается снизить присвоенный уровень квалификации по следующим трудовым функциям: «Реализация процесса обучения и развития персонала», «Оценка процесса обучения и развития персонала», «Оценка результатов обучения и развития».
4. Раздел 3.5.1. в части умений целесообразно включить контрольную функцию управления, а не только организационно-плановую и мотивационную.

Эксперт

Каминская Е.П.

22.01.2016 г.