



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

Эксперт: Славнова Татьяна Оскарловна, к.псих.н., управляющий партнер ООО «А-Содружество», член национального союза кадровиков.

2 высших образования: инженер-экономист-исследователь; психолог.

Опыт работы в сфере управления персоналом с 1999 г., в том числе 7 лет – на позиции директора по персоналу с членством в совете директоров производственно-торговых компаний.

15 лет практического опыта бизнес консультирования в области организационного дизайна, корпоративного развития, кадрового менеджмента, социологических и маркетинговых исследований. Разработчик прикладных управленческих технологий кадровой и организационной направленности.

Более 5 лет педагогического стажа, в том числе по корпоративным и MBA программам (управление персоналом, современный менеджмент, управление изменениями, теория коммуникаций).

Автор 30 научных и учебно-методических работ.

Общая оценка:

Поскольку я не участвовала в предыдущих экспертных обсуждениях и не знакома с мнениями участников рабочей группы, могу высказать только свой независимый взгляд на ПС, который может не совпадать с общей концепцией группы разработчиков.

Итак, предложенный проект профессионального стандарта отражает подход к формированию квалификационных требований с позиции действующего законодательства и представлений профессионального HR и образовательного сообщества, но не стыкуется с ожиданиями и запросами работодателей, особенно коммерческой части реального сектора экономики. Моя попытка внести коррективы только в одну, первую функцию (ТФ 3.1.1.) представленного ПС – *см. замечания ниже по тексту* – показала необходимость глубокой корректировки всего содержания ПС.

Замечания:

1. ТФ 3.1.1. Выявление потребностей и постановка целей обучения и развития персонала.

Трудовые действия:

Формулировка в версии 4.0	Замечания	Предлагаемые изменения
Анализ требований законодательных и нормативных документов к уровню квалификации персонала. Аудит уровня квалификации персонала для целей обучения и развития персонала. Формирование предложений и постановка целей по обучению и развитию персонала. Сбор и анализ заявок на	Перечень ТД составлен исключительно с позиции обеспечения требований законодательства, т.е. отражает нормативно-регулятивную функцию государственного управления без учета интересов предприятия (работодателя) в достижении конкретных бизнес-результатов. Законодательные нормативы, стандарты и требования обеспечивают безопасность, защищенность и базовое	<u>Переформулировать ТД:</u> Анализ законодательных и нормативных требований к персоналу. Аудит соответствия персонала законодательным и нормативным требованиям. Анализ производственных и организационных требований к исполнителям работ и профессионально-квалификационной структуре персонала предприятия (организации). Аудит уровня соответствия персонала и профессионально-квалификационной структуры производственным и



обучение и развитие персонала.	качество труда. Результативность и эффективность обеспечивают требования рабочего места к исполнителю работ.	организационным требованиям. Сбор и анализ заявок на обучение и развитие персонала. Постановка целей обучения и развития персонала. Рольное коммуницирование с руководством и персоналом предприятия (организации) по вопросам обучения и развития.
--------------------------------	--	---

Необходимые умения:

Формулировка в версии 4.0	Замечания	Предлагаемые изменения
Применять законодательные и нормативные акты, регламентирующие обучение и развитие персонала	Неоднозначность формулировки: как и что применять?	<p><u>Переформулировать НУ:</u></p> <p>Осуществлять мониторинг (наблюдение, оценку и прогноз состояния) законодательно-нормативной базы производства продуктов (услуг) и трудовых отношений для целей обучения и развития персонала.</p> <p>Производить сбор, оценку и структурирование информации о производственно-организационном состоянии и планируемых изменениях предприятия (организации).</p> <p>Выявлять и отбирать нормативные параметры (характеристики) исполнителей работ в соответствии с требованиями действующего законодательства, спецификой рабочих мест предприятия (организации) и фиксируемой результативностью деятельности персонала.</p> <p>Осуществлять сравнение (сопоставление) нормативных (требуемых) и реальных параметров (характеристик) исполнителей работ с целью установления степени соответствия.</p> <p>Прогнозировать потребности в обучении и развитии персонала с учетом текущего состояния и возможных изменений действующего законодательства и функционирования предприятия (организации).</p> <p>Выявлять (определять) заказчиков и запросы на обучение и развитие персонала.</p> <p>Проводить оценку возможностей и угроз функционирования предприятия в зависимости от профессионально-квалификационной структуры персонала.</p> <p>Осуществлять первичную обоснованную расстановку приоритетов заказчиков и запросов с учетом производственных, экономических и правовых рисков предприятия (организации).</p> <p>Формулировать цели, задачи, функции обучения и развития персонала.</p> <p>Осуществлять результативное представление и согласование с руководством предприятия (организации) целей/задач обучения и развития персонала.</p> <p>Консультировать руководителей и работников по вопросам обучения и развития.</p>
Проводить анализ требований к уровню квалификации персонала	Неоднозначность формулировки: чем обусловленных требований?	
Осуществлять оценку квалификационного уровня персонала	Осуществление оценки не есть действие, раскрывающее ТФ 3.1.1.	
Выявлять несоответствия между имеющимся и требуемым уровнями квалификации персонала		
Прогнозировать потребности в обучении и развитии персонала с учетом изменений во внутренней и внешней среде организации		
Использовать результаты оценки ключевых показателей эффективности организации, подразделения, работника		
Формулировать цели, задачи обучения и развития персонала		
Применять методы анализа для выявления потребностей в обучении и развитии персонала		
Использовать результаты специализированных оценочных процедур		
Выстраивать коммуникации с руководством и персоналом организации по вопросам обучения и развития персонала	Это скорее ТД, а не НУ	
Выявлять и согласовывать ожидания заказчика в части обучения и развития персонала		



Проводить регистрацию, учет, анализ, систематизацию заявок на обучение и развитие персонала	Выделенные желтым НУ относятся, во-первых, к администрированию ТД, т.е. не раскрывают сущностного содержания ТФ, во-вторых, соответствуют более низкому квалификационному уровню – 5 или даже 4.	<u>Исключить выделенные желтым цветом НУ.</u>
Работать с информационными системами и базами данных по персоналу		
Консультировать руководителей и работников по вопросам обучения и развития		
Документально оформлять потребности в обучении и развитии персонала		

Необходимые знания:

Формулировка в версии 4.0	Замечания	Предлагаемые изменения
Законодательные и нормативные документы по обучению и развитию персонала		<u>Переформулировать НЗ:</u> Законодательные, нормативные, правовые и методологические материалы по управлению трудовыми отношениями и трудовыми ресурсами, охране труда и производственной безопасности, стандартизации и регламентации производственной деятельности, маркетингу и рекламе в части обучения и развития персонала. Методы поиска и поисковые средства получения информации.
Основные направления деятельности и стратегию организации, структуру, штат, кадровую политику	<i>Нельзя проверить в формате внешней независимой оценки (конфиденциальность сведений). А потенциальный работник (выпускник ВУЗа или кандидат на вакансию) вообще не может этого знать.</i>	
Уровни и показатели квалификации персонала		Контексты различных видов профессиональной деятельности и факторы, влияющие на характер их содержания и изменения. Основы методологии генерирования, создания и извлечения стоимости из знаний персонала. Конъюнктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг. Основные положения и принципы концепции непрерывного образования. Основы психологии, социологии, педагогики и организации труда. Основы методологии системного анализа, моделирования и прогнозирования.
Методы оценки уровня квалификации и результатов деятельности персонала	ТФ не предусматривает эти знания. Необходимы знания методологии анализа и интерпретации результатов различных видов оценки.	
Методы выявления потребности в обучении и развитии персонала		
Основы разработки модели компетенций	ТФ 3.1.1. предполагает не разработку, а обеспечение работоспособности существующей модели и прогноз ее изменения в соответствии с целями и задачами развития предприятия.	
Виды и методы обучения и развития персонала	А также цели, формы, мотивы и методы контроля.	
Основы документационного обеспечения, порядок	Исключить.	



оформления документов в организации		
Порядок работы с информационными системами и базами данных по персоналу		
Нормы этики делового общения		

Эксперт

Славнова Т.О.

20.01.2016 г.