



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

Эксперт: Слатвинская Наталья Владиленовна, менеджер проекта по развитию системы проф. квалификаций ГК «Росатом», опыт работы и руководства проектами свыше 13 лет в области T&D в дочерних компаниях Роснефть/Газпром нефть.

Общая оценка: Профессиональный стандарт требует доработки. Подробно замечания приведены ниже, а также отмечены в комментариях по тексту проекта.

Замечания:

1. Процесс обучения и развития персонала оторван от контекста общих бизнес-процессов управления персоналом.
2. Процесс обучения и развития персонала описан неполно:
 - a. Не описан четко этап планирования и выявления потребности в обучении (ответ на 4 основных вопроса: Зачем – Кого – Чему – Как). На данный момент T&D выглядит оператором по обработке заявок подразделений и законодательных актов.
 - b. Не учтены такие привычные процессы, как взаимодействие с высшими учебными заведениями, работа с молодежью, управление талантами, управление знаниями, построение карьеры, организация стажировок и ротаций персонала организации, наставничество, развитие внутреннего тренерства, выстраивание системы проф. квалификаций, а в частности применение проф. стандартов, фасилитация страт. сессий.
 - c. Если мы говорим о том, что проф. стандарт должен отражать и перспективную потребность, то необходимо описать функционал и по перспективным и развивающимся в настоящее время процессам, таким как работа с аналитическими данными (Big Data), проектное обучение, коучинг, геймификация и т.п.

Возможно использовать материалы HR-форсайта 2015 г. Перспективные функции HR:

- HR–КООРДИНАТОР – координация образовательных процессов и обучения кадров в связи с дисквалификацией системы образования.
- СЕТЕВОЙ HR – организация сетевых форм обучения и обмена знаниями, а также принятие кадровых решений и сертификация компетенций профессиональным сообществом.
- МАСТЕР КВАЛИФИКАЦИОННЫХ НАДСТРОЕК - доготовка инженерных кадров с управленческими компетенциями, рабочих кадров с инженерными компетенциями и т.п.
- HR–ПРОФЕССИОНАЛИЗАТОР – карьерное и профессиональное ориентирование кадров на долгосрочную деятельность в компаниях или проектах.
- HR–ПРОДЮСЕР - организационное лидерство в профессиональных сообществах, сбор в стаи «золотых рыбок» - талантов в сообщества практики. Управление талантами.



- HR–ПЕРЕВОДЧИК - организация коммуникации между руководителями и специалистами вплоть до инструкций: как получать максимальную отдачу от уникальных специалистов.
- d. Не разведены понятия обучения работников предприятия и работа с внешним резервом (соискателями, студентами, преподавателями учебных заведений).
 - e. Не разведены понятия организации обучения и проведения обучения непосредственно в качестве тренера.
 - f. Не разведены понятия организация внешнего (провайдеры) и внутреннего обучения (на рабочем месте, наставничество, обучение внутренними тренерами, портал и т.п.).
3. Нужен общий Тезаурус, который устранил разночтения в понимании таких терминов как обязательное обучение, целевая подготовка и пр. (см. комментарии по тексту ПС)
4. Не проведена граница между трудовыми действиями/умениями/знаниями. Трудовые действия вписаны в разделы умений и знаний.
5. Требования к образованию и обучению (высшее образование по направлению деятельности/ высшее образование и дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности – программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации) не позволяют определить, какое именно высшее образование должен получить специалист/руководитель Т&D. Какая специальность (код ОКСО) в настоящий момент готовит специалистов по обучению и развитию? Управление персоналом, менеджмент?

А педагогика/социология/психология/философия/связи с общественностью являются релевантным образованием по направлению деятельности, а техническое высшее образование?

Эксперт

Слатвинская Н.В.
11.01.2016 г.