



**Национальный совет при Президенте Российской Федерации
по профессиональным квалификациям**

**Совет по профессиональным квалификациям
в области управления персоналом**

УТВЕРЖДЕНО

решением Совета по профессиональным
квалификациям в области управления персоналом
(Протокол № _ от «_» _____ 2016 г.)

Председателя СПК

в области управления персоналом

_____ А.А. Вучкович

МАКЕТ

**рамки профессиональных квалификаций
в области управления персоналом**

Внимание: *Макет является собственностью Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом и не может быть использовано без письменного разрешения*

Москва, 2016

1. ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ТЕРМИНЫ

Вид профессиональной (трудовой) деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Дескриптор – характеристика квалификационных уровней, обобщенное описание совокупности требований к компетенциям, характеру умений и знаний работника соответствующего квалификационного уровня ОРК.

Должностные обязанности – совокупность функций, направленных на достижение производственных целей, обязательных для выполнения в рамках функций определенной должности.

Горизонт планирования - количество времени, на которое план простирается в будущее.

Занятие - экономическая активность, работа, выполняемая обычно за регулярное вознаграждение; вид трудовой деятельности, приносящий заработок или доход. Не предполагает обязательного наличия у работника знаний и практических умений, приобретенных в результате целенаправленного образования и обучения.

Знания – информация, которой обладает человек в определенных областях деятельности.

Интеллектуальная ёмкость – определяется такими показателями как:

- наличие внутренних стандартов, ограничивающих область деятельности (положений, правил, планов, регламентов, инструкций);
- наличие внешних ограничений: законодательных, моральных, этических и др.;
- необходимость внесения изменений в процесс собственной работы;
- необходимость разрабатывать новое и изменять существующее: операции, методы, пути решения задач;
- необходимость разрабатывать стратегию, цели бизнеса, цели деятельности.

Квалификационный сертификат – официальный документ, выдаваемый работнику уполномоченным органом по результатам установленных процедур оценки и подтверждающий освоение лицом конкретной квалификации или единицы квалификации. Важнейший инструмент политики на рынке труда, обеспечивающий взаимосвязь сферы образования (образовательные программы, направленные на эффективное трудоустройство выпускников), рынка труда и политики в области управления персоналом и профессионального развития работников.

Квалификация – официально признанное/подтвержденное (в виде диплома/сертификата) наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте). Квалификация подтверждается квалификационным сертификатом.

Компетентность – совокупность компетенций, применяемых при выполнении должностных обязанностей в рамках профессиональных требований квалификационного уровня.

Компетенция – способность работника, проявляющаяся в совокупности знаний, умений, опыта и отношений/ценностных установок и в возможности их применения при реализации должностной обязанности.

Масштаб влияния – финансовый критерий. Размер ресурсов, которые человек на данном уровне имеет в распоряжении.

Навыки – умения, которые в результате многократного повторения стали автоматическими, т.е. не нуждающимися в поэлементном сознательном регулировании и контроле.

Научоёмкость деятельности определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности.

Национальная рамка квалификаций РФ (НРК) - основа национальной системы квалификаций РФ, представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения на территории России.

Национальная система квалификаций – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения, включающая в себя:

- Перечень видов трудовой деятельности (профессий) и квалификаций, в котором профессии сгруппированы по областям профессиональной деятельности и уровням квалификации.
- Профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности.
- Процедуру (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов.
- Национальную рамку квалификаций.
- Каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности с указанием результатов необходимого образования и обучения (компетенций) в виде каталога программ обучения.
- Систему обеспечения качества квалификаций (процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации квалификаций, освоенных в ходе формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, основанных на однородных компетенциях, направленных на единый общий результат и объединенных схожими или общими средствами и предметами труда. Объединение видов профессиональной деятельности в область профессиональной деятельности осуществляется для целей формирования профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и определения необходимого образования и обучения, обеспечивающего соответствие профессиональным стандартам.

Обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе.

Опыт в профессиональной деятельности – основанное на практике познание профессиональной деятельности; производственный стаж, подтвержденный работодателем на основании установленных законодательством РФ документов, включающий время работы в конкретной области деятельности и необходимый для достижения работником определенного квалификационного уровня.

Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) - составная часть национальной системы квалификаций РФ, представляет собой системное и структурированное по уровням описание

признаваемых квалификаций. С ее помощью производится измерение по значимым для отрасли показателям и взаимосвязь квалификаций с вариантами достижения квалификации соответствующего уровня.

Совет по профессиональным квалификациям (СПК) – институт, формируемый отраслевыми работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения умений и квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий данной отрасли.

Модель деятельности Советов реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретной области профессиональной деятельности на национальном уровне, с другой.

Цели деятельности Советов:

- Консолидация предприятий в рамках отрасли, привлечение их к организации и реализации программ профессионального образования и обучения;
- Проведение мониторинга рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий;
- Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов;
- Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований;
- Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствии с профессиональными стандартами и иными установленными квалификационными требованиями;
- Участие в определении потребностей в образовании и обучении, разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ;
- Разработка обоснованных предложений по оптимизации эффективности использования государственного финансирования для решения задач, связанных с обеспечением предприятий отрасли качественной рабочей силой.

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности: требования к содержанию и качеству труда, условиям его осуществления, уровень квалификации работника, требования к профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

Профессия – вид трудовой деятельности, требующий наличия определенных знаний, умений и навыков, и являющийся источником средств существования.

Результаты обучения – набор знаний, умений и/или компетенций, освоенных человеком, которые он может продемонстрировать по завершении обучения. Формулировка результатов обучения показывает, что обучающийся должен знать, понимать и делать по завершении обучения.

Сертификация квалификаций - подтверждение центром оценки и сертификации соответствия квалификации заявителя требованиям, установленным профессиональными стандартами.

Сложность деятельности определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения

профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

Трудовая функция - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Умения – способности работника решать конкретные профессиональные задачи, выполнять трудовые операции, основанные на знаниях и опыте.

Управленческая ответственность - личная ответственность руководителя за определение приоритетов деятельности, разработку планов работ, принятие решений, поручение заданий, выбор исполнителя, контроль исполнения, получение суммарного результата.

Уровень квалификации/Квалификационный уровень – установленная и описанная в квалификационных рамках совокупность требований к компетенциям работников, дифференцированная по параметрам знаний, умений, сложности, нестандартности трудовых контекстов, ответственности и самостоятельности.

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

Функциональный анализ - методика поэтапного выявления и описания иерархических уровней в области профессиональной деятельности. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии.

Центр сертификации - независимый компетентный орган/организация по сертификации квалификаций, освоенных как в рамках формального образования, так и неформального обучения, и обучения в процессе труда (обучения на рабочем месте).

Центры сертификации отвечают за:

- Разработку и публикацию критериев сертификации квалификаций, основанных на рамке квалификаций и профессиональных стандартах;
- Оценку компетенций и присвоение квалификаций;
- Публикацию и распространение информации, относящейся к сертификации квалификаций.

Широта полномочий определяет общую компетенцию работника и связана с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями, а также с полной реализацией в профессиональной деятельности основных функций руководства.

Обозначения и сокращения

НРК – национальная рамка квалификаций

ОРК – отраслевая рамка квалификаций

ПС – профессиональный стандарт

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт

РКТ – ракетно-космическая техника

РКО – ракетно-космическая отрасль

ДОП – дополнительная образовательная программа

СПО – среднее профессиональное образование

ВО – высшее образование

2. ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

ОРК призвана обеспечить простоту и ясность связей между различными квалификациями и путями их достижения (обучение в учебном заведении, обучение на рабочем месте, значимый жизненный опыт и т.д.).

ОРК предназначена для различных групп пользователей (объединений работодателей, органов управления образованием, предприятий, образовательных организаций, сотрудников) и позволяет:

- формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования в конкретной отрасли, в том числе, планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту;
- описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов, программ профессионального образования;
- разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, формировать систему сертификатов;
- создавать тарифные системы, обеспечивать прозрачность и управляемость системы оплаты труда;
- формировать трудовую мобильность сотрудников.

3. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ

Всего в области управления персоналом определено 4 квалификационных уровня (Уровни 4-7).

Уровни зависят от сложности получаемых знаний, приобретаемых умений и применяемых навыков.

Первые три уровня квалификации в данной рамке не рассматриваются, так как для области управления персоналом данные уровни квалификации не носят специфического характера.

Восьмой и девятый уровни не рассматриваются, так как это уровни руководителя предприятия международного уровня и вопросы подтверждения квалификации в значительной степени относятся к компетенции Федеральных органов исполнительной власти.

Уровни не подразумевают количество затраченных на обучение лет, но отражают содержание квалификации.

4. ОБЗОР И СОПОСТАВЛЕНИЕ ДЕСКРИПТОРОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИИ И ДЕСКРИПТОРОВ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПЕЦИФИЧНЫХ ПРОФЕССИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Описание деятельности должностей по дескрипторам ОРК в целом совпадает с описанием деятельности должностей по дескрипторам НРК. Дескрипторы РКО дополнены (расширены) следующими показателями:

3.1.1. **Широта полномочий и ответственность** (Степень самостоятельной деятельности, масштаб, "цена ошибки", функции руководства - целеполагание, организация, контроль, мотивация) состоит из трёх показателей:

- **Самостоятельность в принятии решений**
- **Масштаб влияния**
- **Характер влияния**

3.1.2. **Сложность деятельности** (Требования к умениям, множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки способов, степень неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития) состоит из трёх показателей:

- **Интеллектуальная ёмкость**
- **Горизонт планирования**
- **Сложность деятельности**

3.1.3. **Наукоёмкость деятельности** (Требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности. Зависит от объема, сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний) состоит из трёх показателей:

- **Профессиональные знания и умения**
- **Знание компании, бизнеса (отрасли)**
- **Социальная компетентность**

Таблица 1. Соотнесение квалификационных уровней НРК и отраслевой рамки квалификаций в области управления персоналом

Национальная рамка квалификаций	Отраслевая рамка квалификаций
Уровень 1	Не применим
Уровень 2	Не применим
Уровень 3	Не применим
Уровень 4	Уровень 4
Уровень 5	Уровень 5
Уровень 6	Уровень 6
Уровень 7	Уровень 7
Уровень 8	Не применим
Уровень 9	Не применим

Таблица 2. Соответствие квалификационных уровней и путей их достижения

Квалификационный уровень	Пути достижения
1 уровень	<p>Не применим</p> <p>Краткосрочное обучение или инструктаж.</p> <p>Практический опыт, полученный в трудовой деятельности.</p> <p>Требование к образованию: не ниже начального общего.</p>
2 уровень	<p>Не применим</p> <p>Основные программы профессионального обучения, профессиональная подготовка (от 2 недель до 1 месяца).</p> <p>Требование к образованию: не ниже основного общего. Без опыта работы.</p> <p>Практический опыт, полученный в ходе трудовой деятельности.</p>
3 уровень	<p>Не применим</p> <p>Основные программы профессионального обучения – профессиональная подготовка (до одного года).</p> <p>Программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) без получения среднего (полного) общего образования.</p> <p>Практический опыт, полученный в ходе трудовой деятельности.</p> <p>Требование к образованию: не ниже основного общего.</p> <p>Требования к опыту работы не менее 1-го года на 2-ом уровне квалификации.</p>
4 уровень	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих).</p> <p>Профессиональная подготовка (курсы до 1 года и дополнительные профессиональные образовательные программы) или практический опыт (на базе полного общего образования).</p> <p>Требование к образованию: среднее профессиональное образование</p> <p>Практический опыт работы не менее 3-х лет на 3-м уровне квалификации.</p>
5 уровень	<p>Программы подготовки бакалавриата.</p> <p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена.</p> <p>Требование к образованию: среднее профессиональное образование.</p> <p>Практический опыт, полученный в ходе трудовой деятельности (на базе полного общего образования).</p>



6 уровень	<p>Программы подготовки бакалавриата.</p> <p>Программы подготовки специалистов среднего звена.</p> <p>Требование к образованию: высшее образование.</p> <p>Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом уровне.</p>
7 уровень	<p>Программы подготовки магистратуры, специалитета.</p> <p>Программы подготовки бакалавриата плюс дополнительное профессиональное образование.</p> <p>Требование к образованию: высшее образование.</p> <p>Практический опыт по профилю деятельности не менее 3х лет и общественно-профессиональное признание на отраслевом уровне.</p>
8 уровень	<p>Не применим</p> <p>Программы подготовки аспирантуры, магистратуры или специалитета плюс дополнительное профессиональное образование.</p> <p>Требование к образованию: высшее образование.</p> <p>Практический опыт и профессиональное признание на отраслевом или межотраслевом уровне не менее 10 лет.</p>
9 уровень	<p>Не применим</p> <p>Программы подготовки аспирантуры, магистратуры или специалитета и дополнительное профессиональное образование.</p> <p>Практический опыт и общественно-профессиональное признание на российском и международном уровне.</p>

Таблица 3. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ДЕСКРИПТОРЫ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ УРОВНЕЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ)

Квалификационный уровень	Широта полномочий и ответственность			Сложность деятельности			Наукоёмкость деятельности			Пути достижения квалификации соответствующего уровня
	Степень самостоятельной деятельности, масштаб, "цена ошибки", функции руководства - целеполагание, организация, контроль, мотивация			Требования к умениям, множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки способов, степень неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития			Требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности. Зависит от объема, сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний			
	Самостоятельность в принятии решений	Масштаб влияния	Характер влияния	Интеллектуальная ёмкость	Горизонт планирования	Уровень сложности	Профессиональные знания и умения	Знание компании, бизнеса (отрасли)	Социальная компетентность	
1	Деятельность под руководством	-	Индивидуальная ответственность	Выполнение ограниченного круга стандартных (простых) заданий в известных ситуациях, обычно физический труд	-	Простые задания	Применение обыденных (житейских) знаний с опорой на обыденный опыт и/или ограниченного круга специальных знаний	Не требуется	-	Краткосрочное обучение или инструктаж Требование к образованию: не ниже начального общего Практический опыт, полученный в трудовой деятельности
2	Деятельность под руководством. Основное назначение должности - тщательное следование инструкциям. Самостоятельные решения не принимаются		Индивидуальная материальная ответственность	Выполнение ограниченного круга стандартных (простых) заданий Работа стандартизована и подчиняется простым инструкциям. Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	-	Повторяющиеся ситуации/проблемы. Простые задания	Применение обыденных (житейских) знаний и/или ограниченного круга специальных знаний с опорой на практический опыт Применение ограниченного круга специальных знаний Применение значительного объема специальных знаний	Не требуется Выполнение заданий требует только самого общего знания и понимания целей, задач, процедур, стандартов собственной деятельности	Обычный уровень социального взаимодействия (поведение, принятое в обществе, при контактах с коллегами)	Основные программы профессионального обучения, профессиональная подготовка (от 2 недель до 1 месяца) Требование к образованию: не ниже основного общего. Без опыта работы Практический опыт, полученный в ходе трудовой деятельности
3	Деятельность под руководством коллег более высокого уровня квалификации с проявлением самостоятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Принятие решений о незначительной адаптации подробных инструкций.		Индивидуальная ответственность за правильность решения поставленной задачи	Применение практико-ориентированных профессиональных знаний и практического опыта Выбор способа действия из знакомых на основе знаний и практического опыта Выполнение разнообразных заданий	Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи	Решение типовых повторяющихся задач, с незначительным количеством участников и взаимосвязей. Корректировка действий с учетом их выполнения	Понимание технологических или методологических основ решения типовых практических задач, применение значительного объема специальных знаний	Выполнение заданий требует общего знания и понимания целей, задач, процедур, стандартов собственной деятельности	Обычный уровень социального взаимодействия (поведение, принятое в обществе, при контактах с коллегами)	- Основные программы профессионального обучения – профессиональная подготовка (до одного года) и/или - Программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) без получения среднего образования (полного) общего образования и/или - Практический опыт, полученный в ходе трудовой деятельности Требование к образованию: не ниже основного общего Требования к опыту работы не менее 1-го года на 2-ом уровне квалификации

Квалификационный уровень	Широта полномочий и ответственность			Сложность деятельности			Наукоёмкость деятельности			Пути достижения квалификации соответствующего уровня
	Степень самостоятельной деятельности, масштаб, "цена ошибки", функции руководства - целеполагание, организация, контроль, мотивация			Требования к умениям, множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки способов, степень неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития			Требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности. Зависит от объема, сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний			
	Самостоятельность в принятии решений	Масштаб влияния	Характер влияния	Интеллектуальная ёмкость	Горизонт планирования	Уровень сложности	Профессиональные знания и умения	Знание компании, бизнеса (отрасли)	Социальная компетентность	
4	Деятельность под руководством, сочетающаяся с самостоятельностью при выборе путей её осуществления из известных. Решение об адаптации общих правил и процедур в условиях наличия цели и задачи, параметров результата.	...	Вспомогательная роль (общая поддержка). Ответственность за решение поставленных задач. Наставничество	Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта Решение различных типов практических задач.	Планирование собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи	Решение различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Выбор из апробированных действий. Текущий и итоговый контроль и корректировка действий.	Понимание научно-технических или методологических основ решения практических задач. Применение значительного объема специальных знаний. Самостоятельная работа с информацией	Выполнение заданий требует знания и понимания целей и задач, структуры взаимосвязей и рабочих процессов небольшой группы работников (бригады), реализующей одно основное задание	Обычный уровень социального взаимодействия (поведение, принятое в обществе, при контактах с коллегами)	- Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и/или - Профессиональная подготовка (курсы до 1 года и дополнительные профессиональные образовательные программы) или практический опыт (на базе полного общего образования) Требование к образованию: среднее профессиональное образование Практический опыт работы не менее 3-х лет на 3-м уровне квалификации
5	Самостоятельная деятельность Решение об адаптации общепринятого способа действия в условиях наличия задач должности и параметров конечного результата.	...	Поддерживающая роль (техническая поддержка, поиск информации, технический анализ). Участие в управлении выполнением задач в рамках подразделения. Постановка задач в рамках подразделения. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения	Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе выбора способов решения в различных условиях рабочей ситуации. Решение различных типов практических задач с элементами проектирования	Планирование на срок не более 1 месяца	Стандартные работы, выполняемые без дополнительных исследований. Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе способов решения в различных условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний технологического или методологического характера. Углубленные и расширенные специализированные знания. Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач.	Знание ограничено областью собственной деятельности. Выполнение работы требует знания и понимания целей и задач, структуры взаимосвязей и рабочих процессов небольшой группы работников, реализующей одно основное задание	Обсуждение профессиональных вопросов с использованием аргументов и фактов. Контакты, в основном, внутри предприятия	- Программы подготовки бакалавриата и/или - Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена Требование к образованию: среднее профессиональное образование Практический опыт, полученный в ходе трудовой деятельности (на базе полного общего образования)

Квалификационный уровень	Широта полномочий и ответственность			Сложность деятельности			Наукоёмкость деятельности			Пути достижения квалификации соответствующего уровня
	Степень самостоятельной деятельности, масштаб, "цена ошибки", функции руководства - целеполагание, организация, контроль, мотивация			Требования к умениям, множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки способов, степень неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития			Требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности. Зависит от объема, сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний			
	Самостоятельность в принятии решений	Масштаб влияния	Характер влияния	Интеллектуальная ёмкость	Горизонт планирования	Уровень сложности	Профессиональные знания и умения	Знание компании, бизнеса (отрасли)	Социальная компетентность	
6	Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и/или подчиненных	...	Формирующая роль (консультативная поддержка, экспертное мнение) Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Деятельность направлена на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности, новых технологических или методических решений	Планирование на срок до 1 года	Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе способов решения в различных условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности Тщательный анализ задач и разработка нового способа действия Разнообразные задачи, полная информация	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных. Углубленные специальные профессиональные знания, хорошее владение предметом своей деятельности, знание практических решений и передовых технологий. Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Знание и понимание целей и задач, структуры взаимосвязей небольшого структурного подразделения и/или схожих рабочих процессов/задач	Аргументация на сложном профессиональном уровне	- Программы подготовки бакалавриата и/или - Программы подготовки специалистов среднего звена Требование к образованию: высшее образование Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом уровне
7	Принятие нового решения в условиях наличия целей организации. Определение стратегии, управление процессами и деятельностью с принятием решений на уровне подразделения	Объем ответственности за затраты (бюджет) в рублях в годовом выражении - ??? руб.	Ответственность за цели и результаты деятельности в масштабе подразделения	Ограничена только целями и задачами деятельности. Решение задач развития области профессиональной деятельности и/или организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных. Разработка новых методов, технологий и т.п.	Долгосрочное планирование в соответствии со стратегией развития организации	Сложные, в значительной степени новые задачи. Деятельность, предполагающая решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	Понимание методологических основ деятельности. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и/или организации. Экспертные работы, выполняемые на высоком научном и инновационном уровне, соответствующем современным достижениям Знание современных теоретических подходов и концепций, методологий, понимание межпредметных связей. Профессионал-управленец	Знание и понимание целей и задач, структуры взаимосвязей крупного структурного подразделения, в составе которого есть несколько подразделений	Руководство непосредственными подчиненными и мотивация подчиненных в непрямом подчинении. Понимание социальных, психологических и культурных различий при общении с коллегами и подчиненными	- Программы подготовки магистратуры, специалитета и/или - Программы подготовки бакалавриата плюс дополнительное профессиональное образование. Требование к образованию: высшее образование Практический опыт по профилю деятельности не менее 3х лет и общественно-профессиональное признание на отраслевом уровне.

Квалификационный уровень	Широта полномочий и ответственность			Сложность деятельности			Наукоёмкость деятельности			Пути достижения квалификации соответствующего уровня
	Степень самостоятельной деятельности, масштаб, "цена ошибки", функции руководства - целеполагание, организация, контроль, мотивация			Требования к умениям, множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки способов, степень неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития			Требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности. Зависит от объема, сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний			
	Самостоятельность в принятии решений	Масштаб влияния	Характер влияния	Интеллектуальная ёмкость	Горизонт планирования	Уровень сложности	Профессиональные знания и умения	Знание компании, бизнеса (отрасли)	Социальная компетентность	
8	<p>Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами, программами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур</p>	<p>Объем ответственности за затраты (бюджет) в рублях в годовом выражении - ... 100 млн. руб</p>	<p>Ответственность за цели и результаты деятельности в масштабе крупных институциональных структур</p>	<p>Деятельность, предполагающая решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов.</p> <p>Деятельность, требующая приведения к общему знаменателю интересов всех заинтересованных сторон: государства, акционеров, сотрудников, клиентов, поставщиков, учитывающая при необходимости возможные политические и социально-экономические последствия</p>	<p>Долгосрочное планирование в соответствии со стратегией развития отрасли</p>	<p>Очень сложные ситуации, быстрые изменения, сложные взаимодействия</p>	<p>Лидерские работы, признанные в мире и имеющие значительное влияние на развитие науки и ракетно-космической техники</p> <p>Знание смежных областей.</p> <p>Руководитель высшего звена.</p> <p>Создание и синтез новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>	<p>Управление стратегически важными долгосрочными проектами.</p> <p>Решение задач с вовлечением нескольких структурных подразделений, принадлежащих разным функциональным направлениям</p> <p>Участие в деятельности Правления предприятия</p>	<p>Формирование корпоративной культуры.</p> <p>Публичные выступления.</p> <p>Представительство организации в органах власти, среди партнеров, общественных организаций и пр.</p>	<p>- Программы подготовки аспирантуры, магистратуры или специалитета плюс дополнительное профессиональное образование.</p> <p>Требование к образованию: высшее образование.</p> <p>Практический опыт и профессиональное признание на отраслевом или межотраслевом уровне не менее 10 лет.</p>

Квалификационный уровень	Широта полномочий и ответственность			Сложность деятельности			Наукоёмкость деятельности			Пути достижения квалификации соответствующего уровня
	Степень самостоятельной деятельности, масштаб, "цена ошибки", функции руководства - целеполагание, организация, контроль, мотивация			Требования к умениям, множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки способов, степень неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития			Требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности. Зависит от объема, сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний			
	Самостоятельность в принятии решений	Масштаб влияния	Характер влияния	Интеллектуальная ёмкость	Горизонт планирования	Уровень сложности	Профессиональные знания и умения	Знание компании, бизнеса (отрасли)	Социальная компетентность	
9	Принятие решений в отношении стратегических целей и задач отрасли. Значительный и оригинальный вклад в определенную область деятельности	Объем ответственности за затраты (бюджет) в рублях в годовом выражении - 200 млрд. руб.	Ответственность за цели и результаты деятельности в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Ограничена назначениями отрасли. Решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов	Долгосрочное планирование	Максимальная сложность	Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Управление содержанием информационных потоков	Выполнение задач требует знания и понимания целей и задач, структуры взаимосвязей и ключевых процессов организации. Организация деятельности всей организации. Разрешение сложных конфликтов, имеющих долгосрочные стратегические последствия, включая конфликты на политическом уровне. Участие в деятельности Правления	Коммуникации на высшем уровне. Представительство в органах власти на высшем уровне. Формирование корпоративной культуры. Публичные выступления. Представительство организации в органах власти, среди партнеров, общественных организаций и пр.	- Программы подготовки аспирантуры, магистратуры или специалитета и дополнительное профессиональное образование - Практический опыт и общественно-профессиональное признание на российском и международном уровне

Перечень и количество профессий в области УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ определены исходя из следующего количества и перечня бизнес-процессов разработки, производства и эксплуатации изделий ракетно-космической отрасли:

Основные бизнес-процессы

Кадровое делопроизводство	Обеспечение персоналом	Оценка персоналом	Развитие персонала	Организация труда и оплаты персонала
------------------------------	---------------------------	-------------------	--------------------	---

Таблица 4. ВИДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В таблице собраны актуальные наименования видов профессиональной деятельности. Они разделены на обобщенные трудовые функции. Используя данный инструмент можно исключить дублирования трудовых функций в профессиональных стандартах разных профессий, что важно при выборе профессии для разработки новых профессиональных стандартов и актуализации.

Управление персоналом						
Наименование профессии/специальности в справочнике профессий	Наименование вида профессиональной деятельности	Основная цель вида профессиональной деятельности	Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции	Наименование профессиональной квалификации	Уровни квалификации
Специалист по подбору персонала (рекрутер)	Оказание услуг по подбору персонала для юридических лиц	Обеспечение потребностей работодателей в трудовых ресурсах путем подбора персонала на постоянную или временную занятость	Гарантийное обслуживание услуги по подбору персонала	Получение информации от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем существенных условий найма в течение испытательного срока	Аналитик в области подбора персонала	4
				Поиск и представление работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок		4
			Подбор персонала	Поиск и привлечение кандидатов	Специалист по подбору персонала	5
				Отбор и оценка кандидатов		5
				Презентация кандидатов на всех этапах отбора у работодателя		5
				Согласование условий найма с работодателем и кандидатом		5
			Формирование карты поиска кандидатов	Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности	Специалист по анализу рынка труда	6
						Анализ рынка труда



Специалист по управлению персоналом	Управление персоналом организации	Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации	Документационное обеспечение работы с персоналом	Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу	Специалист по кадровому делопроизводству	5
				Ведение документации по учету и движению кадров		5
				Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы		5
			Деятельность по обеспечению персоналом	Сбор информации о потребностях организации в персонале	Специалист по подбору персонала	6
				Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала		6
				Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом		6
			Деятельность по оценке и аттестации персонала	Организация и проведение оценки персонала	Специалист по оценке и аттестации персонала	6
				Организация и проведение аттестации персонала		6
				Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала		6
			Деятельность по развитию персонала	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Специалист по развитию и обучению персонала	6
				Организация обучения персонала		6
				Организация адаптации и стажировки персонала		6



				Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала		6
			Деятельность по организации труда и оплаты персонала	Организация труда персонала	Специалист по нормированию и оплате труда	6
				Организация оплаты труда персонала	Специалист по компенсациям и льготам	6
				Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	???	6
			Деятельность по организации корпоративной социальной политики	Разработка корпоративной социальной политики	Специалист по корпоративной социальной политике	6
				Реализация корпоративной социальной политики		6
				Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики		6
			Операционное управление персоналом и подразделением организации	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Руководитель структурного подразделения по работе с персоналом	7
				Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		7
				Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения		7



			Стратегическое управление персоналом организации	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	Директор по персоналу	7
				Реализация системы стратегического управления персоналом организации		7
				Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации		7

Таблица 5. РАЗНЕСЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО УРОВНЯМ КВАЛИФИКАЦИЙ

Данная таблица является промежуточным вспомогательным инструментом для формирования рамки квалификаций и наглядно отражает разницу в понимании предприятиями соотношения должностей и уровней квалификации. Таблица позволяет увидеть положение должностей на предприятиях в отраслевой рамке квалификаций, и прийти к общему пониманию уровней квалификации и местоположения должностей.

Профессия/специальность	4 уровень	5 уровень	6 уровень	7 уровень



НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ



СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Приложение 1. ОБЗОР ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ