



ОТЧЕТ

о предварительных итогах деятельности Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом в 2017 году

1. Организация деятельности Совета.

1.1. Структура Совета:

- Председатель Совета – Вучкович Алла Александровна
- Заместитель Председателя Совета – Митрофанова Валентина

Васильевна

- Ответственный секретарь – Копылова Галина Альфредовна

Общее количество членов совета: 26.

В состав Совета входят:

- Объединения работодателей, профессиональные сообщества – 3,
- Профсоюз – 1,
- Государственные организации и органы – 4,
- Образовательные организации – 5
- Крупные работодатели – 8,
- Иные – 5.

1.2. Виды профессиональной деятельности (профессиональные стандарты), отнесенные к деятельности Совета в отчетном периоде:

- Управление персоналом организации (Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом");
- Оказание услуг по подбору персонала для юридических лиц (Приказ Минтруда России от 09.10.2015 N 717н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по подбору персонала (рекрутер)").

1.3. Об изменении организационной структуры:

1.3.1. Рабочие группы Совета:

- Организационный комитет,
- Рабочая группа по проведению мониторинга рынка труда.
- Рабочая группа по разработке и актуализации рамки квалификаций и квалификационных требований в области управления персоналом.
- Рабочая группа по профессиональным стандартам.
- Рабочая группа по организации, координации и контролю деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций.



- Рабочая группа по образовательным стандартам и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ /по образовательным стандартам и ПОА.

1.3.2. Ротация членов Совета в течение 2017 года происходила в связи со сменой места работы по личному заявлению.

1.4. О проведении заседаний Совета и рассмотренных вопросах.

В 2017 году проведено 4 очных заседания и 3 заочных.

Информация о проведенных очных заседаниях – протокол и материалы представлены на сайте Совета по ссылке: <http://sovethr.ru/home/zasedaniya-soveta-hr/>

Протоколы очных заседаний прилагаются к отчету.

До конца 2017 года планируется проведение еще 1-2 заседаний.

2. Направления деятельности Совета.

2.1. Мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании. По мониторингу рынка труда.

Проведен мониторинг рынка труда за 2016 года.

В 2017 году Совет продолжил работу по проведению мониторинга рынка труда.

Кроссотраслевой и кроссрегиональный характер деятельности по управлению персоналом предприятий и организаций, определил масштабность проведения исследований: объем генеральной совокупности, и объемы выборки и обработки полученной статистической информации.

Кроме того, оценка ситуации с проведением мониторинга выявила ряд особенностей, которые так же оказывают существенное влияние на объемы информации и сроки проведения. К таким особенностям относятся:

- Низкая культура использования коммерческими операторами рынка труда (в т.ч. рекрутинговыми компаниями) общероссийских классификаторов, для структурирования информации о работодателях и соискателях.

- Слабое использование наименований должностей специалистов по управлению персоналом, рекомендованных ОКПТР и существующими профессиональными стандартами в практике формирования организационно-штатной структуры предприятий и организаций, использование иностранных наименований должностей.

По этой причине было принято решение использовать для формирования структуры видов экономической деятельности предприятий и организаций,



перечня направлений профессиональной деятельности и перечня наименований должностей варианты, предлагаемые операторами рынка труда, а не рекомендованные классификаторами РФ. Совмещение данных классификаторов было реализовано через таблицы входимости.

Советом были определены следующие направления получения данных о состоянии рынка труда и занятости населения в профессиональной области управление персоналом:

- Данные о рынке труда от государственных (Роструд) и коммерческих операторов рынка.

В результате проделанной работы были получены данные, в целом обеспечивающие репрезентативность выборки и позволяющие провести анализ рынка труда и его динамики от Роструда и компании «HeadHunter». На текущий момент обработано и подготовлено для анализа 70% полученной информации.

- Данные непосредственно получаемые от субъектов экономической деятельности, профессиональных объединений или с их участием.

Для получения этого типа данных были разработаны несколько вариантов анкетного инструментария (анкеты для опроса непосредственно специалистов, экспертов, руководителей HR служб и анкета для опроса ВУЗов), которые были как размещены на сайте Совета и заполнялись работодателями в течение 2017 года, так и выдавались на собирались с работодателями на публичных мероприятиях, проводимых членами Совета.

Анкетный опрос является наиболее эффективным способом получения данных для анализа рынка (концентрация информации, возможность изменения ее состава, прямое получение данных, минимальные сроки обработки и т.д.) сложность его применения заключается в отсутствии ресурсов у СПК для проведения столь масштабных опросов. В настоящее время производится поиск и налаживание партнерских отношений с региональными объединениями работодателей, органов власти, общественными объединениями, ассоциациями с целью обеспечения анкетирования в последующие периоды.

- Данные государственных органов управления.

В настоящее время определен круг госорганов, информация которых может представлять интерес при проведении мониторинга. С остальными госорганами отрабатываются и согласовываются состав и формы получения данных.

- Данные открытых источников.

В процессе работы над разделами мониторинга производится поиск и фиксация (для последующего использования данных источников) источников недостающей информации.



Параллельно с работой по дальнейшему получению и обработке информации начат процесс написания разделов мониторинга согласно рекомендованному Плану обзора сектора.

Итоги мониторингу и обзор сектора управления персоналом за 2016 год размещен на сайте Совета: <http://sovethr.ru/rabochaya-gruppa-po-monitoringu-rynka-truda>.

2.2. Разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований.

2.2.1. Разработка и актуализация профессиональных стандартов.

2.2.1.1. Актуализация профессионального стандарта «Специалист в области управления персоналом».

В 2016 году проведена апробация профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России от 06.10.2015 N 691н. Итоги апробации размещены на сайте Совета: <http://sovethr.ru/professionalnye-standarty/>

По итогам апробации и проведенных общественных слушаний был разработан проект актуализации данного стандарта. Проект размещен на сайте Совета по ссылке: <http://sovethr.ru/proekt-profstandarta-specialist-po-organizacionnomu-razvitiyu/>

Проект находится на рассмотрении у членов СПК.

2.2.1.2. Разработан проект профессионального стандарта «Специалист в области экономики труда». Организация – разработчик: НИИ труда.

Проект размещен на сайте Совета: <http://sovethr.ru/proekt-professionalnogo-standarta-specialist-po-obucheniyu-i-razvitiyu-personala/#1448872636161-f32334db-dafe>

Проект находится на рассмотрении у членов СПК.

2.2.1.3. Профессиональные стандарты, прошедшие профессионально - общественное обсуждение, рассмотрение и утверждение в СПК в 2016 году, но отклоненные Минтруда в 2017 году, с обоснованием «узости» вида профессиональной деятельности.

- Проект профессионального стандарта «Специалист по оценке персонала». Организация – разработчик: Национальная Конфедерация «Развития Человеческого Капитала»

- Проект профессионального стандарта «Специалист по обучению и развитию персонала». Организация – разработчик: Институт практической психологии НИУ «ВШЭ»



- Проект профессионального стандарта «Специалист по оформлению трудовых отношений». Организация – разработчик: НОЧУ ДПО «Институт профессионального кадровика».

2.2.2. Разработка отраслевой рамки квалификации.

В 2016 году разработана рамка квалификации. Рамка квалификаций размещена на сайте Совета: <http://sovethr.ru/home/rabochie-gruppy/otraslevaya-ramka-kvalifikacii>

В 2017 году продолжена работа по разработке рамки квалификации с учетом проектов профессиональных стандартов, разработанных в 2016 году и проекта профессионального стандарта «Специалист в области экономики труда». Публичных мероприятий в целях обсуждения рамки квалификации и ее применения и актуализации в 2016 году не производилось.

2.3. Проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ.

Решением СПК (протокол заседания от 21.09. 2016) в целях реализации полномочий СПК была создана рабочая группа по образовательным стандартам и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ /по образовательным стандартам и ПОА.

За отчетный период члены рабочей группы СПК приняли участие в обсуждении вместе с членами рабочей группы Федерального учебно-методического объединения в сфере высшего образования по УГСН 38.00.00 «Экономика и управление» проектов актуализированных ФГОС в части типов профессиональных задач и формулировок общепрофессиональных компетенций и их соответствия основным целям видов профессиональной деятельности, указанных в ПС «Специалист по управлению персоналом» и «Специалист по подбору персонала (рекрутер)».

СПК были рассмотрены 6 поступивших проектов ФГОС по трем направлениям подготовки («Управление персоналом», «Психология» и «Конфликтология»), на которые были подготовлены экспертные заключения со следующими заключениями и замечаниями:

- ФГОС 38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат): проект ФГОС ВО соответствует ПС, перечисленным в настоящем экспертном заключении.



- ФГОС 38.04.03 Управление персоналом (магистратура): проект ФГОС ВО соответствует ПС, перечисленным в настоящем экспертном заключении.

- ФГОС 37.03.01 «Психология» (бакалавриат):

Текст в пункте 1.12 не содержит информации об особенностях области деятельности, предполагаемых местах работы выпускников образовательных программ данного направления подготовки – «Психология». Представляется принципиально важным в данном пункте ФГОС ВО представить более конкретизированную характеристику области и направленности деятельности выпускников образовательных программ бакалавриата по данному направлению, обеспечивая тем самым определение сути и рамок профессии.

Слишком широкое определение областей профессиональной деятельности, практически подходящее для всех ФГОС ВО 37-й группы, создаст дополнительные проблемы при выполнении требований пункта 1.14 в ходе разработки программ бакалавриата по данному направлению организацией (в части определения области и/или сферы деятельности, задач, решаемых выпускниками, результатов освоения с точки зрения их значимости для соответствующих областей деятельности).

- ФГОС 37.03.02 «Конфликтология» (бакалавриат):

Текст в пункте 1.12 не содержит информации об особенностях области деятельности, предполагаемых местах работы выпускников образовательных программ данного направления подготовки – «Конфликтология». Представляется принципиально важным в данном пункте ФГОС ВО представить более конкретизированную характеристику области и направленности деятельности выпускников образовательных программ бакалавриата по данному направлению, обеспечивая тем самым определение сути и рамок профессии.

Слишком широкое определение областей профессиональной деятельности, практически подходящее для всех ФГОС ВО 37-й группы, создаст дополнительные проблемы при выполнении требований пункта 1.14 в ходе разработки программ бакалавриата по данному направлению организацией (в части определения области и/или сферы деятельности, задач, решаемых выпускниками, результатов освоения с точки зрения их значимости для соответствующих областей деятельности).

Текст в пункте 1.12 не содержит информации об особенностях области деятельности, предполагаемых местах работы выпускников образовательных программ данного направления подготовки – «Конфликтология». Представляется принципиально важным в данном пункте ФГОС ВО представить более конкретизированную характеристику области и направленности



деятельности выпускников образовательных программ магистратуры по данному направлению, обеспечивая тем самым определение сути и рамок профессии.

Слишком широкое определение областей профессиональной деятельности, практически подходящее для всех ФГОС ВО 37-й группы, создаст дополнительные проблемы при выполнении требований пункта 1.14 в ходе разработки программ магистратуры по данному направлению организацией (в части определения области и/или сферы деятельности, задач, решаемых выпускниками, результатов освоения с точки зрения их значимости для соответствующих областей деятельности).

- ФГОС 37.04.01 «Психология» (магистратура):

Текст в пункте 1.12 не содержит информации об особенностях области деятельности, предполагаемых местах работы выпускников образовательных программ данного направления подготовки – «Психология». Представляется принципиально важным в данном пункте ФГОС ВО представить более конкретизированную характеристику области и направленности деятельности выпускников образовательных программ магистратуры по данному направлению, обеспечивая тем самым определение сути и рамок профессии.

Слишком широкое определение областей профессиональной деятельности, практически подходящее для всех ФГОС ВО 37-й группы, создаст дополнительные проблемы при выполнении требований пункта 1.14 в ходе разработки программ магистратуры по данному направлению организацией (в части определения области и/или сферы деятельности, задач, решаемых выпускниками, результатов освоения с точки зрения их значимости для соответствующих областей деятельности).

- ФГОС 37.04.02 «Конфликтология» (магистратура):

Текст в пункте 1.12 не содержит информации об особенностях области деятельности, предполагаемых местах работы выпускников образовательных программ данного направления подготовки – «Конфликтология». Представляется принципиально важным в данном пункте ФГОС ВО представить более конкретизированную характеристику области и направленности деятельности выпускников образовательных программ магистратуры по данному направлению, обеспечивая тем самым определение сути и рамок профессии.

Слишком широкое определение областей профессиональной деятельности, практически подходящее для всех ФГОС ВО 37-й группы, создаст дополнительные проблемы при выполнении требований пункта 1.14 в ходе разработки программ магистратуры по данному направлению организацией (в

части определения области и/или сферы деятельности, задач, решаемых выпускниками, результатов освоения с точки зрения их значимости для соответствующих областей деятельности).

17 мая 2017 г. было проведено расширенное заседание СПК в области управления персоналом на тему: «Реализация образовательных программ с учетом потребностей работодателей», на которое были приглашены представители ведущих московских вузов, ведущих подготовку специалистов по управлению персоналом.

В настоящее время СПК ведется совместная работа с ФУМО 38.00.00 «Экономика и управление» над подготовкой проектов примерных основных образовательных программ (ПООП) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат) и 38.04.03 Управление персоналом (магистратура).

2.4. Организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ.

В СПК готовится пакет документов по организации и проведению профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ в области управления персоналом в соответствии с Общими требованиями, утвержденными НСПК 03.07.2017 г.

2.5. Организация и проведение независимой оценки квалификации.

2.5.1. Разработка и актуализация наименований квалификаций и требований к квалификациям.

В 2017 году СПК выделены 16 квалификаций, которые прошли утверждение НСПК.

Перечень утвержденных квалификаций:

- Специалист по кадровому делопроизводству (5 уровень квалификации)
- Специалист по подбору персонала (6 уровень квалификации)
- Специалист по подбору персонала (рекрутер) (6 уровень квалификации)
- Специалист по организации оценки и аттестации персонала (6 уровень квалификации)



- Специалист по построению карьеры и развитию персонала (6 уровень квалификации)
- Специалист по построению карьеры персонала (6 уровень квалификации)
- Специалист по организации развития и обучения персонала (6 уровень квалификации)
- Специалист по организации и нормированию труда персонала (6 уровень квалификации)
- Специалист по оплате труда, компенсациям и льготам (6 уровень квалификации)
- Специалист по социальной политике (6 уровень квалификации)
- Руководитель структурного подразделения по кадровому делопроизводству (7 уровень квалификации)
- Руководитель структурного подразделения по подбору персонала (7 уровень квалификации)
- Руководитель структурного подразделения по оценке и аттестации персонала (7 уровень квалификации)
- Руководитель структурного подразделения по построению карьеры и развитию персонала (7 уровень квалификации)
- Руководитель структурного подразделения по организации и оплате труда, компенсациям и льготам (7 уровень квалификации)
- Руководитель структурного подразделения по социальной политике (7 уровень квалификации)
- Директор по персоналу (7 уровень квалификации)

Квалификации внесены в реестр НАРК и размещены на сайте совета по ссылке:

Актуализироваться наименования квалификации могут в 2018 году по итогам апробации их применения.

В 2018 году СПК планирует выделить не менее 4 дополнительных квалификаций по профессиональному стандарту «Специалист в области экономики труда», в случае его утверждения Минтруда.

2.5.2. Проведение отбора организаций для выполнения ими функций центров оценки квалификации.

Собраны предварительные заявки от соискателей на аккредитацию в качестве ЦОКа (42 компаний).

Проведено информирование кандидатов о требованиях к экспертам и материальной базе.



Проведено два установочных ве-бинара для соискателей, с разъяснениями о нормативной правовой базе системы квалификаций.

Формируется пакет документов и проектов нормативной документации, регламентирующей деятельность по оценке и присвоению профессиональных квалификаций и требований к ЦОКам.

2.5.3. Организация разработки и утверждения оценочных средств по соответствующим квалификациям.

В 2017 г. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом направил на обучение в АНО «Национальное агентство развития квалификаций» по программам: «Современные тенденции развития системы квалификаций в России и за рубежом» (32ч) и «Организационно-методическое сопровождение разработки, валидации, применения оценочных средств для оценки квалификаций» (108ч) трех экспертов.

Эксперты успешно прошли курс повышения квалификации и были аттестованы Национальным агентством развития квалификаций. Под их методическим руководством Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом были проведены:

Были разработаны 4 примера оценочных средств, утвержденных СПК:

- Специалист по кадровому делопроизводству (5 уровень квалификации);
- Специалист по подбору персонала (6 уровень квалификации);
- Специалист по организации оценки и аттестации персонала (6 уровень квалификации);
- Специалист по построению карьеры и развитию персонала (6 уровень квалификации).

Данные квалификации для разработки оценочных средств были выбраны по итогам мониторинга рынка труда, проведенного СПК в 2016 году по наиболее массовым видам деятельности (кадровое делопроизводство и подбор персонала) и по наиболее востребованным видам деятельности (оценка персонала и развитие персонала).

Примеры оценочных средств представлены на сайте Совета и размещены в системе ПМК НАРК.

Были разработаны 4 оценочных средства по указанным выше квалификациям. Оценочные средства проходят сейчас апробацию и будут рассмотрены Советом на заседании 22 ноября 2017 года.



2.5.4. Оценка квалификации экспертов центров оценки квалификации.

Было проведено два консультационных ве-бинара для руководителей и экспертов центров оценки квалификаций. Обучение прошло 42 эксперта потенциальных центров оценки квалификаций по 1 части утвержденной Советом программы обучения для экспертов центров независимой оценки в области управления персоналом «Вводный курс. Независимая оценка квалификаций Модуль №1,2»

Разработаны:

- требований к экспертам центров оценки квалификаций в области управления персоналом
- программа обучения для экспертов центров оценки квалификации

До конца 2017г. запланировано:

Проведение обучения по 2 части программы обучения для экспертов-методистов центра оценки квалификаций Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом «Особенности приема профессиональных экзаменов в СПК УП. Модуль №3» для экспертов-методистов центров оценки квалификаций (Плановая численность - 30 участников)

Сертификация экспертов-методистов центров оценки квалификаций (Плановая численность – не менее 20 экспертов)

2.5.5. Проведение независимой оценки квалификации.

Проведение мероприятий по приему профессиональных экзаменов в 2017 году не проводилось.

В ноябре 2017 года планируется апробация оценочных средств на тестовой группе потенциальных соискателей (плановое количество участников по четырем квалификациям – 100 человек).

До конца 2017 г. планируется наделение полномочиями не менее 5 центров оценки квалификаций, проведение оценки квалификаций не менее, чем для 50 соискателей (согласно утвержденного плана на 2017 год).

Было проведено исследование рынка труда в части определения стоимости профессионального экзамена в регионах соискателей на прохождение аккредитации в качестве ЦОКа. Итоги проведенного исследования представлены на заседании СПК. Разрабатывается механизм экономического взаимодействия ЦОКов и СПК и определение стоимости профессионального экзамена.



2.5.6. Работа с реестром.

Все необходимые сведения были внесены в реестр НАРК, в частности:

- Информация о Совете,
- Информация о выделенных квалификациях,
- Примеры оценочных средств (4 примера по выделенным квалификациям),
- Предварительный отчет по работе СПК за 2017 год.

Назначен ответственный за работу с реестром НАРК.

3. Информационное сопровождение деятельности Совета.

3.1. Создание и развитие информационного ресурса Совета в сети Интернет.

Сайт Совета разработан в 2015 году и поддерживается в актуальном состоянии. Информирование о текущей деятельности Совета и размещение материалов, полезных для профессионального сообщества на сайте Совета (www.sovetHR.ru).

Структура информационного ресурса: сайт СПК содержит:

- информацию о нормативных документах совета,
- текущей деятельности (материалы заседаний совета) рабочих групп, организационного комитета,
- новости совета,
- заключенные региональные соглашения о сотрудничестве,
- нормативные материалы по основным функциям совета,
- порядок участия в Конкурсе «Лучший по профессии», «Универсиада»,
- новости НСПК,
- новости НАРК,
- наименования квалификаций,
- примеры КОС,
- анкета для мониторинга рынка труда,
- профессиональные стандарты, находящиеся в ведении СПК и проекты профессиональных стандартов, проходящих публичные обсуждения,
- и др.

Еженедельная регулярность обновления содержания информационного ресурса.



Статистика посещаемости информационного ресурса пользователями: свыше 6000 посетителей в месяц.

3.2. Освещение результатов деятельности Совета в СМИ.

- По мере возникновения инфо-поводов производятся рассылки с анонсированием текущих проектов Совета по базам партнеров (по договоренности).
- Производится регулярное анонсирование деятельности Совета и целей его создания на выставках и конференциях отрасли (выступления членов Совета, распространение информационных материалов, выступление в качестве партнера мероприятия и т.д. – по договоренности).
- Размещаются статьи и комментарии в профильных журналах (по запросу).

Пример: Интервью «Новые профстандарты для кадровика: за и против» для «Кадровое дело» (Вучкович А.А.) <http://e.kdelo.ru/default.aspx?mid=26453>

- Производится ежемесячное информирование о текущей деятельности Совета в социальных сетях: Facebook.
- Производятся еженедельные рассылки от имени Совета с актуальной информацией в области системы профессиональных квалификаций в области управления персоналом: принятие новых профессиональных стандартов, изменения в законодательстве, деятельность НСПК и т.д.

3.3. Проведение Советом публичных мероприятий.

3.3.1. Конкурс «Лучший по профессии среди специалистов в области управления персоналом».

В Конкурсе в 2017 году принимает участие около 4000 человек. Впервые Конкурс был проведен в 2016 году – участие в котором приняло 1900 человек. Конкурс в 2017 году проводится по 11 номинациям. На начало ноября 2017 года проходит второй этап Конкурса. Награждение победителей состоится 7 декабря 2017 года.

Целью проведения Конкурса в 2016 году являлась:

- Апробация оценочных средств для дальнейшей разработки КОС,
- Формирование реестра экспертов, которых СПК может привлекать к работе совета в части основных его функций.

Целью проведения Конкурса в 2017 году является:

- Апробация системы независимой оценки квалификации,



- Аналитика рынка в части готовности к независимой оценке квалификации,
- Формирование реестра экспертов, которые могут привлекаться к разработке оценочных средств и приему профессиональных экзаменов.

3.3.2. Универсиада.

Универсиада проводится СПК в 2017 году первый раз по 4 номинациям: бакалавриат, магистратура, преподаватель, научный работник.

Целью проведения Универсиады является апробация инструментов проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и формирование экспертов, которые в дальнейшем могут привлекаться к мероприятиям по ПОА.

3.3.4. Публичное мероприятие Совета «Круглый стол по вопросам внедрения профессиональных стандартов: практические вопросы», проводимый бесплатно для организаций, принявших участие в мониторинге рынка труда.

30.10.2017, Центр занятости молодежи, г. Москва, «HR и профессиональные стандарты: мифы и реальность. Презентация проекта актуализации профессионального стандарта «Специалист в области управления персоналом».

3.3.4. Выступления в публичных мероприятиях от имени Совета.

- 27.01.2017, Межрегиональный ресурсный центр. г. Санкт-Петербург, Круглый стол «Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций в области управления персоналом» (Вучкович А.А., Митрофанова В.В., Данильченко М.В.),
- 14.02.2017, World Skills, г. Иркутск, Конференция «Независимая оценка квалификаций в системе управления персоналом» (Митрофанова В.В., Епихина С.Б.),
- 16.03.2017, Первый Санкт-Петербургский Международный Форум Труда, г. Санкт-Петербург (Вучкович А.А., Митрофанова В.В.),
- 16.03.2017, Ростелеком Волга, конференция #HR-tech «Как технологии изменят работу HR-а через пять лет», г. Нижний Новгород, «Стратегия развития человеческого капитала в России» (Митрофанова В.В., Епихина С.Б.),
- 17.03.2017, Круглый стол с Ассоциацией «Авиационный персонал», г. Москва, «Порядок проведения оценки квалификации» (Митрофанова В.В., Епихина С.Б.),



- 23.03.2017, Конференция МК Group «Стратегия обучения персонала – 2017», г. Москва, «Обучение персонала в новых реалиях требований к квалификациям» (Митрофанова В.В.),
- 23-25.03.2017, VII Международная научно-практическая конференция, Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, «Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики» (Вучкович А.А., Данильченко М.В., Кабалина В.И.),
- 04.04.2017, Институт экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета форсайт-сессия «Трансформация рынка труда и формирование системы профессиональных квалификаций», г. Уфа,
- 12.04.2017, Московский международный салон образования 2017, г. Москва, круглый стол «Новые квалификации для новой России» (Епихина С.Б.),
- 18.04.2017, РЭА им. Г.В. Плеханова, г. Москва, Круглый стол «Перспективы создания профессионального стандарта «Экономист по труду» (Митрофанова В.В., Данильченко М.В.),
- 11.05.2017, семинар Института Менеджмента и Экономики на тему: «Внедрение профстандартов в организации, независимая оценка квалификаций», Санкт-Петербург, «Практические вопросы внедрения профессиональных стандартов. Риски и возможности для HR-специалистов» (Митрофанова В.В.),
- 17-18.05.2017, I Международный Симпозиум по вопросам управления кадровыми ресурсами в энергетике «Последствия новой рыночной среды и трансформаций в энергетике», Манاما (Бахрейн), «Кадровые вызовы и новая модель управления персоналом в энергетическом секторе. Профессиональные стандарты в России» (Митрофанова В.В., Епихина С.Б.),
- 19.05.2017, Конференция «День кадровика», г. Москва, группа Актион-Пресс, «О работе СПК в области управления персоналом» (Вучкович А.А.),
- 25.05.2017, Институт экономики и финансов МИИТ при поддержке ОАО «РЖД» Вторая научно-практическая конференция «Повышение производительности труда на транспорте — источник развития и конкурентоспособности национальной экономики», г. Москва, доклад о влиянии национальных систем квалификации и профстандартов на повышение производительности труда (Епихина С.Б.),
- 25.05.2017, II Конференция «HR в производственных компаниях», г. Москва, «Внедрение профессиональных стандартов в рабочих профессиях» (Митрофанова В.В.),



- 31.05.2017, Конференция «Актуальные тенденции в сфере HR» при поддержке Комитета по кадровым вопросам CCI France Russie (Франко-Российская торгово – промышленная палата), г. Москва, «Актуальные тенденции в сфере HR» «Профессиональные стандарты в России: угрозы и возможности для бизнеса. Сравнение с французской системой профессиональных квалификаций» (Митрофанова В.В.),
 - 01.06.2017, рабочее совещание участников регионального соглашения, г. Нижний Новгород, «Конкурс 2017 года, Универсиада среди студентов, преподавателей и научных работников по программам подготовки в области управления персоналом» (Епихина С.Б.),
 - 16.06.2017, конференции Коммерсантъ «Трудовое право 2017. Актуальные вопросы», г. Москва, «Обязанности работника: профессиональные стандарты, формулировки и управленческие риски» (Митрофанова В.В.),
 - 16.06.2017, Круглый стол Московская ТПП и Вьетнамская ТПП «Особенности бизнеса и законодательства в России» (Митрофанова В.В.),
 - 19.06.2017, Агентство развития человеческого капитала Северо-Западного Федерального округа, г. Санкт-Петербург, Круглый стол по системе профессиональных квалификаций (Митрофанова В.В.),
 - 23.06.2017, Конференция КРМГ и «Люди и коммуникации», г. Москва, «Новые нормативные акты в части профессиональных экзаменов, порядок организации работы и взаимодействие между НСПК, НАРК и Советами» (Митрофанова В.В.),
 - 30.06.2017, Круглый стол «Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций в области управления персоналом» г. Самара (Вучковчи А.А., Данильченко М.В.),
 - 03.07.2017, Первый региональный открытый форум Пензенской области «Трансформация рынка труда и социально-трудовых отношений в России: 2017 — 2025. Революция в Трудовом законодательстве в 2017 году», г. Пенза, «Независимая оценка квалификаций как новые условия взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования в России» (Епихина С.Б.),
 - 17.07.2017, Союз промышленников и предпринимателей калужской области. Межрегиональная конференция по вопросам внедрения национальной системы квалификации, г. Калуга, «О национальных системах квалификаций, как успешно функционирующей, общепринятой мировой практике» (Епихина С.Б.),



- 21.07.2017, HR-Форум 2017 газеты «Ведомости», г. Москва, «Поколенческая мотивация» (Митрофанова В.В.),
- 26.10.2017, Сибирский Федеральный Университет, г. Красноярск, «Практические вопросы и сложности внедрения профессиональных стандартов в компании» (Митрофанова В.В.),
- 04.11.2017, Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами. Конференция "Настоящее и будущее профессионального сообщества в области управления персоналом" в рамках деловой программы World Skills Hi-Tech, Екатеринбург, «Работа СПК в области управления персоналом. Мониторинг рынка труда 2016-2017, проект профессионального стандарта «Специалист в области экономики труда» (Митрофанова В.В., Данильченко М.В.).

4. Дополнительно:

Советом были заключены соглашения с региональными партнерами по продвижению системы профессиональных квалификации:

- Правительство Самарской области, г. Самара
- Автономная некоммерческая организация "Агентство по развитию человеческого капитала в Северо-Западном федеральном округе", г. Санкт-Петербург,
 - Региональное объединение работодателей "Нижегородская Ассоциация промышленников и предпринимателей" / Публичное акционерное общество междугородной и международной электрической связи "Ростелеком", г. Нижний Новгород,
 - Региональное объединение работодателей "Ассоциация промышленников Пензенской области" (РОР "АППО"), г. Пенза,
 - Региональный центр по профессиональным квалификациям (Свердловская региональная общественная организация «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами», г. Екатеринбург,
 - Ассоциация "Некоммерческое партнерство "Камский инновационный территориально-производственный кластер" (Ассоциация "Иннокам"), Республика Татарстан,
 - Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Иркутской области "Региональный центр мониторинга и развития профессионального образования" г. Иркутск,



- Ассоциация партнеров авиационного сообщества "Авиационный персонал", г. Москва,
Все соглашения представлены на сайте Совета.

5. План работы Совета на очередной год.

План прилагается.

ОТЧЕТ
совета по профессиональным квалификациям

в области управления персоналом

наименование совета по профессиональным квалификациям

за январь - октябрь 2017 года

Наименование раздела, полномочия, показатели	№ Стр.	Ед. Изм.	2016 год (факт)	2017 год		План		
				План на год	За отчетный период	2018 год	2019 год	2020 год
1. Организация деятельности Совета								
Количество заседаний Совета	1	Ед.	5	5	4	5	5	5
2. Направления деятельности Совета								
<i>2.1. Мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании (подпункт «а» п. 8.1 Положения о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249),,</i>								
Количество видов профессиональной деятельности, отнесенных к ведению Совета	2	Ед.	2	2	2	3	3	3
из них количество, по которым проводится мониторинг соответствующего сегмента рынка труда	3	Ед.	2	2	2	3	3	3
<i>2.2. Разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований (подпункт «б» пункт 8.1 Положения о Национальном Совете)</i>								
<i>2.2.1. Разработка и актуализация профессиональных стандартов</i>								
Количество проектов профессиональных стандартов, разработка которых завершена на отчетную дату, из них:	4	Ед.	2	3	3	2	2	2
одобрено Национальным советом	5	Ед.	2	3	0	2	2	2
утверждено Минтрудом России	6	Ед.	2	3	0	2	2	2
Количество разрабатываемых проектов профессиональных	7	Ед.	3	1	1	-	-	-

стандартов (на отчетную дату)								
Количество профессиональных стандартов, актуализация которых завершена на отчетную дату, из них:	8	Ед.	0	1	1	1	1	1
одобрено Национальным советом	9	Ед.	0	0	0	-	-	-
утверждено Минтрудом России	10	Ед.	0	0	0	-	-	-
Количество актуализируемых проектов профессиональных стандартов (на отчетную дату)	11	Ед.	0	0	0	1	1	1
<i>2.2.2. Разработка отраслевой рамки квалификаций</i>								
Количество отраслевых рамок квалификаций, разработанных и утвержденных Советом	12	Ед.	1	1	1	1	1	1
Количество отраслевых рамок квалификаций, разрабатываемых на отчетную дату	13	Ед.	0	0	0	1	1	1
<i>2.3. Проведение экспертизы ФГОС, профессиональных образовательных программ (подпункт «г» п. 8.1 Положения о Национальном совете)</i>								
Количество ФГОС, поступивших в отчетном периоде на рассмотрение Совета	14	Ед.	0	4	6	0	0	0
Количество ФГОС, по которым в отчетном периоде Советом подготовлены заключения:	15	Ед.	0	4	6	-	-	-
из них положительные:	16	Ед.	0	2	2	-	-	-
Количество образовательных программ и программ профессионального обучения, рассмотренных Советом, из них:	17	Ед.	0	4	0	5	5	5
одобрено	18	Ед.	0	2	0	-	-	-
рекомендовано к работе	19	Ед.	0	2	0	-	-	-
<i>2.4. Организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ (подпункт «д» п. 8.1 Положения о Национальном совете)</i>								
Количество проведенных процедур по аккредитации, в том числе:	20	Ед.	0	4	0	5	5	5
основных профессиональных образовательных программ	21	Ед.	0	2	0	2	2	2
основных программ профессионального обучения	22	Ед.	0	0	0	0	0	0
дополнительных профессиональных программ	23	Ед.	0	2	0	3	3	3
Количество основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ, по	24	Ед.	0	0	0	-	-	-

которым отказано в аккредитации								
2.5. Организация и проведение независимой оценки квалификации (подпункт «в» п.8.1 Положения о Национальном совете)								
2.5.1. Разработка и актуализация наименований квалификаций и требования к квалификации (подпункт 2 пункта 4 статьи 7 Федерального закона «О независимой оценке квалификации»)								
Количество профессиональных стандартов, по которым разработаны и утверждены наименования квалификаций и требования к квалификации	25	Ед.	0	2	1	1	2	2
Количество разработанных наименований квалификаций и требований к квалификации	26	Ед.	0	3	16	4	5	5
из них утверждены в установленном порядке	27	Ед.	0	3	16	-	-	-
Количество наименований квалификаций и требований к квалификации, разрабатываемых (на отчетную дату)	28	Ед.	0	0	0	-	-	-
Количество актуализированных наименований квалификаций и требований к квалификации	29	Ед.	0	0	0	-	-	-
Количество профессиональных стандартов, по которым в ходе разработки наименований квалификаций и требований к квалификации выявлена необходимость актуализации	30	Ед.	0	0	0	-	-	-
2.5.2. Проведение отбора организаций для выполнения функций центров оценки квалификации (подпункт 3 пункта 4 статьи 7 Федерального закона «О независимой оценке квалификации»)								
Количество организаций, наделенных полномочиями центров оценки квалификации	31	Ед.	0	3	0	5	5	5
из них в течение отчетного периода	32	Ед.	0	3	0	5	5	5
2.5.3. Организация разработки и утверждение оценочных средств (подпункт 1 пункта 4 статьи 7 Федерального закона «О независимой оценке квалификации»)								
Количество оценочных средств, утвержденных Советом	33	Ед.	0	3	4	5	10	5
из них в течение отчетного периода	34	Ед.	0	3	4	5	10	5
Количество разрабатываемых оценочных средств (на отчетную дату)	35	Ед.	0	2	2	-	-	-
2.5.4. Оценка квалификации экспертов центра оценки квалификации								

<i>(подпункт «в» пункта 3 Требований к центрам, оценки квалификаций, утв. приказом Минтруда России от 19.12.2017 № 75911)</i>								
Количество экспертов ЦОК, обучение которых было проведено Советом	36	Ед.	0	0	0	16	20	10
Количество экспертов ЦОК, организация оценки, квалификации которых была проведена Советом	37	Ед.	0	0	0	-	-	-
2.5.5. Проведение независимой Оценки квалификаций <i>(подпункт 7 пункта 4 статьи 7 Федерального закона «О независимой оценке квалификаций»)</i>								
Численность соискателей, обратившихся в ЦОК (на отчетную дату)	38	Ед.	0	50	0	250	500	1000
из них по направлению работодателей	39	Ед.	0	45	0	-	-	-
из них обратилось повторно	40	Ед.	0	-	-	-	-	-
Количество профессиональных экзаменов, проведенных ЦОК, в отчетном периоде	41	Ед.	0	50	0	250	500	1000
Количество выданных в отчетном периоде свидетельств о квалификации	42	Ед.	0	30	0	-	-	-
Количество выданных в отчетном периоде заключений о прохождении профессионального экзамена (при наличии)	43	Ед.	0	20	0	-	-	-
Количество жалоб, поступивших в апелляционную комиссию, в том числе:	44	Ед.	0	0	0	0	0	0
удовлетворены полностью или частично	45	Ед.	0	0	0	-	-	-
отказано в удовлетворении	46	Ед.	0	0	0	-	-	-
3. Информационное сопровождение деятельности Совета								
3.2. Освещение результатов деятельности Совета в СМИ								
Количество публикаций о деятельности Совета в СМИ, из них:	47	Ед.	17	30	83	60	75	90
в общероссийских СМИ	48	Ед.	3	10	13	15	20	25
в узкоспециализированных СМИ	49	Ед.	14	15	24	25	30	35
Иных	50	Ед.	-	5	46	20	25	30
3.3. Публичная деятельность Совета								
Количество публичных мероприятий Совета	51	Ед.	2	3	3	4	5	6