



« Сопряжение профессиональных требований работодателей и ФГОС по менеджменту»

ЖИЛЬЦОВ Владимир Анатольевич

директор Национального центра сертификации управляющих
www.ncsu.ru директор Национального центра сертификации управляющих
www.ncsu.ru директор Национального центра сертификации управляющих

www.ncsu.ru , канд.психол.наук, доцент,
член-корр. МАПН, член МАПО «IVETA»

e-mail: info@ncsu.ru e-mail: info@ncsu.ru, zhiltsov_va@mail.ru
м. 8-910-426-14-06

Содержание

- - о профессиональном стандарте
- - об учебных планах с учетом профессиональных стандартов
- - о взаимосвязи ФГОС и профессионального стандарта в области менеджмента
- - о подготовке (модулей) образовательных программ на основе требований профессионального стандарта

Общие представления о профессиональном стандарте

Основы для развития системы сертификации квалификаций управляющих

1. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года (направления утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р)
2. Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»
3. Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 г. N 142 «Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов»
4. Соглашение между Министерства образования и науки РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) от 25.06.2007 г.
5. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования от 31.07.2009 г. (Минобрнауки РФ ; АФ-318/03 и РСПП)
6. Положение об оценке и сертификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах от 31.07.2009 г. (Минобрнауки РФ №АФ-317/03 и РСПП)
7. Протокол заседания Комиссии по профессиональным стандартам РСПП №2 от 24.04.2008 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией» (разработчик – Национальный центр сертификации управляющих)
8. Письмо Президента РСПП от 25.01.10 г. № 06/04-р «Об участии в формировании территориальных органов по сертификации совместно с Национальным центром сертификации управляющих»



Что такое профессиональный стандарт

Профессиональный стандарт (ПС) представляет собой подробную характеристику измеряемых требований к результатам и качеству выполнения работниками своих функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (профессии), выраженную в терминах компетенций.

Профессиональные стандарты необходимы для:

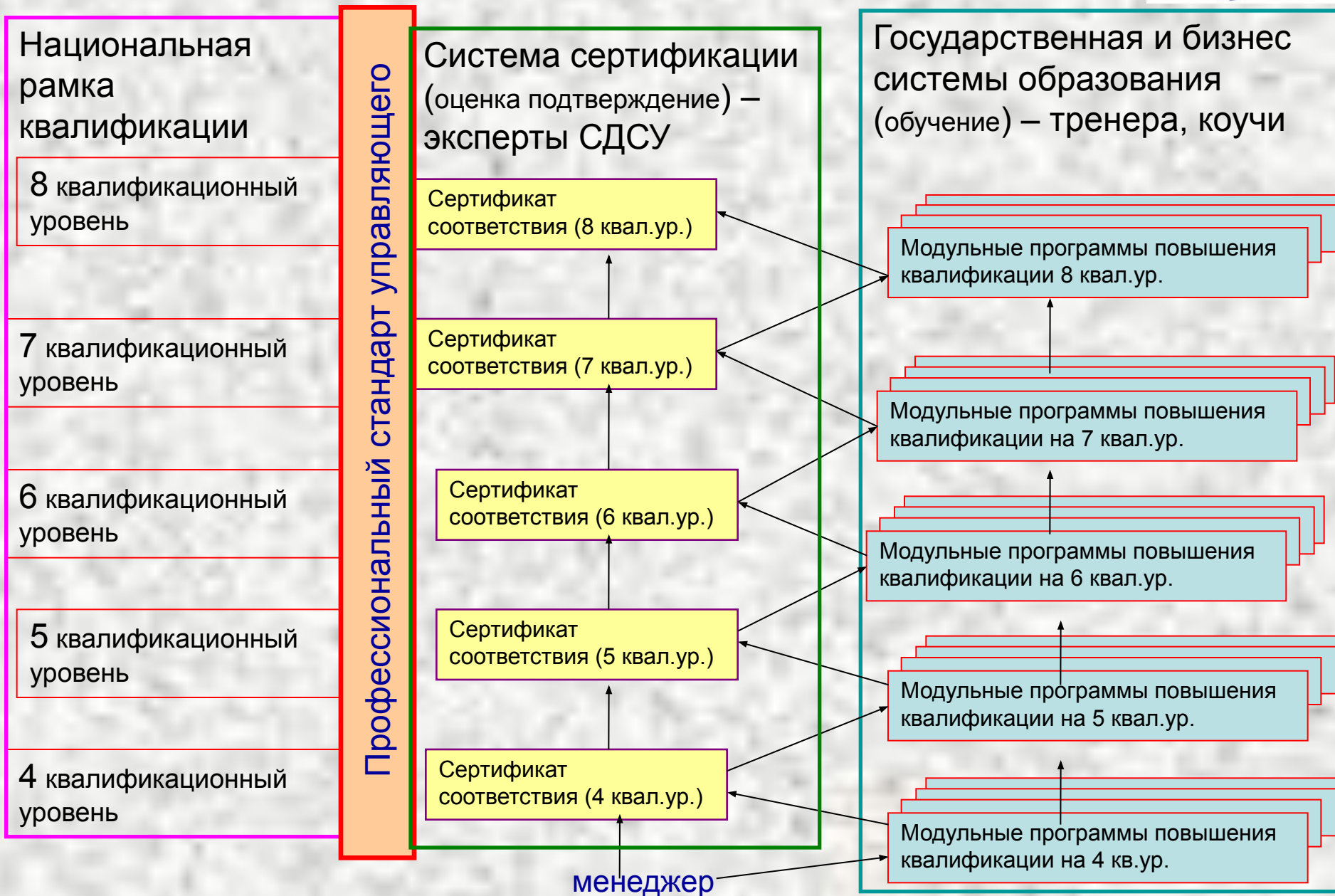
- обеспечения качества профессиональной деятельности в профессиональной области на основе единых требований к выполняемым функциям;
- формирования стандартов профессионального образования и модульных программ обучения, основанных на компетенциях;
- разработки механизмов оценки выпускников учебных заведений профессионального образования, а также персонала различных уровней в ходе процедур сертификации (аттестации);
- формирования национальной рамки и системы квалификаций.

Роль и функции профессионального стандарта

Профессиональный стандарт предназначен для применения в нескольких направлениях деятельности предприятия. Он также позволяет непротиворечиво связать ряд важнейших блоков управления персоналом и подготовки специалистов.



Назначение стандарта



Европейская рамка квалификаций

Ур. 1

Работать или обучаться под непосредственным руководством в структурированном контексте

Ур. 2

Работать или обучаться под руководством при наличии некоторой самостоятельности

Ур. 3

Брать ответственность за выполнение заданий, адаптировать собственное поведение к обстоятельствам и решать проблемы

Ур. 4

Осуществлять самоменеджмент в установленных рамках ситуации обучения или трудовой деятельности, которая в целом предсказуема, но может изменяться
Руководить стандартной работой других, брать на себя некоторую ответственность за оценку и совершенствование трудовой деятельности

Ур. 5

Осуществлять управление и руководство в контексте трудовой деятельности или обучения, характеризующихся непредсказуемыми изменениями; оценивать и совершенствовать собственную работу и деятельность других

Ур. 6

Управлять сложной технической или профессиональной деятельностью или проектами, брать ответственность за принятие решений в нестандартных ситуациях, за управление профессиональным развитием индивидов и групп

Ур. 7

Управлять сложными, непредсказуемыми ситуациями трудовой деятельности или обучения, требующими стратегических подходов, и трансформировать их
Брать ответственность за развитие профессионального знания и практики и/или за оценку стратегической деятельности команд

Ур. 8

Демонстрировать значительный авторитет, инновационность, самостоятельность, научную и профессиональную целеустремленность и приверженность разработке новых идей или процессов



Национальная рамка квалификаций (РФ)

уровень НРК	Показатель Национальной Рамки Квалификации (Россия)
4 кв. уровень	Исполнительская деятельность, определение задач и планирование деятельности с учетом поставленной цели. Руководство работой других с принятием частичной ответственности за результат их действий
5 кв. уровень	Руководство сотрудниками (группой) с принятием ответственности за результат их действий на конкретном участке технологического процесса. Постановка задач деятельности
6 кв. уровень	Руководство сотрудниками (группой) с принятием ответственности за результат на конкретном участке технологического процесса или на уровне подразделения. Постановка задач деятельности. Согласование работ на порученном участке с деятельностью других участков
7 кв. уровень	Руководство деятельностью сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне подразделения или организации. Определение стратегии деятельности
8 кв. уровень	Руководство деятельностью (в том числе, инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Определение стратегии деятельности на уровне организации

Профессиональный стандарт «Управление (руководство) организацией»

Разработчики:

- НЦСУ
 - АНД
 - ПКД «Президент»
 - НП «Внешторгклуб»
 - НП «Экспертный клуб» (Мипромторг)
 - И др.
-
- В разработке приняло участие более 1500 носителей профессии
 - Прошел публичные обсуждения с июля по февраль 2010 года
-
- Утвержден:
 - Организациями – разработчиками
 - Комиссией по профессиональным стандартам РСПП
-
- Признан:
 - ТПП РФ
 - РСПП РФ
 - Минобразования РФ
 - УМО в области менеджмента
 - Ассоциацией негосударственных вузов
 - Ассоциацией дополнительного образования
 - Предприятиями – партнерами НЦСУ
 - Организациями – партнерами СДСУ

Структура Профессионального стандарта управляющего

Координаты:

X - Квалификационные уровни (4-8, всего 5 уровней квалификации)

Y - Циклы (А-Е)

На пересечениях функции (управления по каждому квалиф. уровню находятся конкретные функции управления

Контекст кв. уровня: Цель деятельности данного кв.уровня

Наполнение:

- Обобщенные функции кв. уровня (код: 8 А и т.п.)
 - Конкретные функции кв. уровня (код: 8 А.1 и т.п.)
 - Действия по данной функции
 - Знания по данной функции
 - Умения по данной функции

Цель управленческой деятельности	Цикл управления				
	Анализ, планирование	организация, контроль	руководство и мотивация персонала	саморазвитие	изменения и новации
8 КВАЛИФ.УР. Получить максимальную отдачу в проекте (инвестиций)	определение сферы деятельности, постановка целей деятельности	Осуществлять владельческий контроль	Направлять работу исполнительного руководства	Проявлять лидерство	Обеспечивать инвестиционную привлекательность и устойчивое развитие организации
7 КВАЛИФ.УР. Обеспечение жизнеспособности и эффективного развития организации	разработка стратегии организации	управление реализацией стратегии организации	побуждение команды менеджеров высшего звена управления	Осуществлять руководство и лидерство в команде	руководство изменениями в организации
6 КВАЛИФ.УР. Обеспечение стратегического бизнес-планирования для обеспечения стратегических задач (стабильности, хеджирования рисков и увеличения капиталоемкости компании)	определение очередности задач, функциональных стратегий, проектирование бизнес-процессов, разработка требований их выполнения	управление бизнес-процессом	руководить кадровым потенциалом и карьерой ключевого персонала	саморазвитие в лидерстве	Руководить изменениями в схемах взаимодействия, логистики, правовой основы
5 КВАЛИФ.УР. Управление деятельностью для достижения функциональных целей организации	планирование производственно-хозяйственной деятельности подразделения	управление производственно-хозяйственной деятельностью подразделения	управление знаниями	Развивать собственные управленческие навыки	Инициировать изменения в организации работ/технологиях
4 КВАЛИФ.УР. Управление оперативной и тактической деятельностью подразделения при эффективной реализации стратегических планов	планирование исполнения работ в соответствии с существующими требованиями	управление проектами, работами	обучение персонала технологии	Осуществлять саморазвитие в технологиях	руководить изменениями технологии, рационализаторство

Описание одной единицы стандарта

4 С.2. Мотивировать сотрудников на качественное выполнение работ

Основные трудовые действия РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ (оценка)

Доводит информацию по кадровым вопросам и важнейшим кадровым решениям до всех работников.
Обеспечивает проведение культурно - массовой и воспитательной работы.
Организует обучение персонала, координирует работу по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры.
Представляет предложения о поощрении отличившихся работников, наложении дисциплинарных взысканий на нарушителей производственной и трудовой дисциплины, применении при необходимости мер материального воздействия.
Проводит культурно-воспитательную работу по соблюдению этических норм.
Содействует повышению квалификации и профессионального мастерства рабочих, их обучению и присвоению разрядов, внедрению передового опыта, проводит воспитательную работу в коллективе.
Участвует в работе по повышению квалификации рабочих и служащих цеха, проводит воспитательную работу в коллективе.
Участвует в разработке мер по созданию условий для повышения удовлетворенности трудом, обеспечению роста престижности профессий, усилению творческого характера труда
Участвует в разработке методики и инструкции по текущему контролю производства, в том числе по экспресс - анализам на рабочих местах, осуществляет контроль за правильным и точным их выполнением работниками.

Необходимые знания (ИНФОРМАЦИОННАЯ ОСНОВА ОБУЧЕНИЯ)

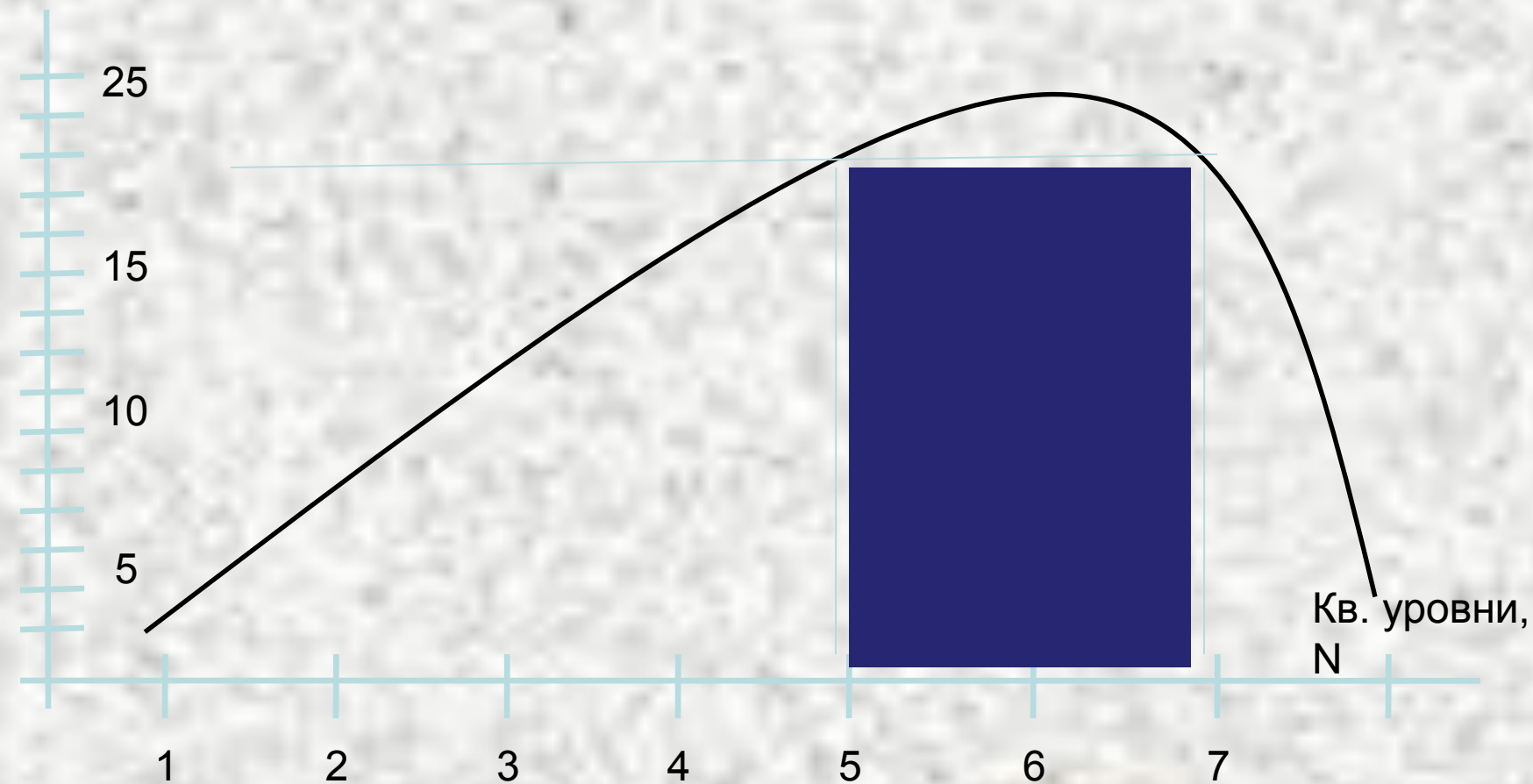
Действующие положения по оплате труда и формы материального стимулирования работников
Методы оценки квалификаций
Методы, технологии, способы и приемы формирования, подготовки, выполнения и сдачи работ
Нормативные и методические материалы по организации, нормированию и оплате труда; положения о премировании
Организацию оплаты и стимулирования труда;
Организация и методы проведения исследований, определения экономической эффективности
Основы профессиональной этики;
Основы системы оценки персонала
Основы трудовой мотивации персонала;
Передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления персоналом;
Положения о премировании
Принципы, методы и технологии сохранения и поддержания работоспособности
Современные концепции управления персоналом
Цели, стратегию и политику предприятия;

Необходимые умения (ОПЕРАЦИОНАЛЬНАЯ ОСНОВА ОБУЧЕНИЯ)

Брать ответственность за собственное понимание и поведение.
Использовать экспертные, производственные и информационные ресурсы.
Оптимизировать решение задач, путем применения специальных знаний.
Оценивать результаты в рамках поставленных задач. Оценивать и использовать множество факторов, приводящих к изменениям, а также взаимосвязь факторов. Строить предположения относительно улучшения результатов. Убеждать собеседников.
Ясно и лаконично излагать мысли, формулировать цели, задачи.

Неравномерность распределения функциональной нагрузки по квалификационным уровням

Бизнес -Процессы, шт.



Принципы дополнения учебных планов
образовательными программам,
разработанных на основе
профессионального стандарта

Общая схема внедрения профессиональных стандартов в образовательный процесс

ФГОС

Базовый учебный план Учебный план ООП
«Управление трудовыми отношениями...»

Б.3. Профессиональный цикл

Вариативная часть (86 зач. Ед.)

Дисциплины по выбору (ДПВ 30 зач. Ед.)

ДПВ актуализируются в соответствии с требованиями потенциальных работодателей

Профессиональный стандарт - это требование работодателей к выпускникам

-бакалавриата = 4 кв. уровень ;

-(Магистратуры = 5 кв. уровень)

Общая схема внедрения профессиональных стандартов в образовательный процесс

ФГОС

Базовый учебный план Учебный план ООП
«Управление трудовыми отношениями...»

Б.3. Профессиональный
цикл

Вариативная часть (86 зач. Ед.)

Дисциплины по выбору (ДПВ 30 зач. Ед.)

***ДПВ актуализируются в соответствии с
требованиями потенциальных работодателей***

**Профессиональный
стандарт** - это
требование
работодателей к
выпускникам

-бакалавриата
= 4 кв. уровень ;

-(Магистратуры
= 5 кв. уровень)

Принцип обучения на основе требований профессионального стандарта

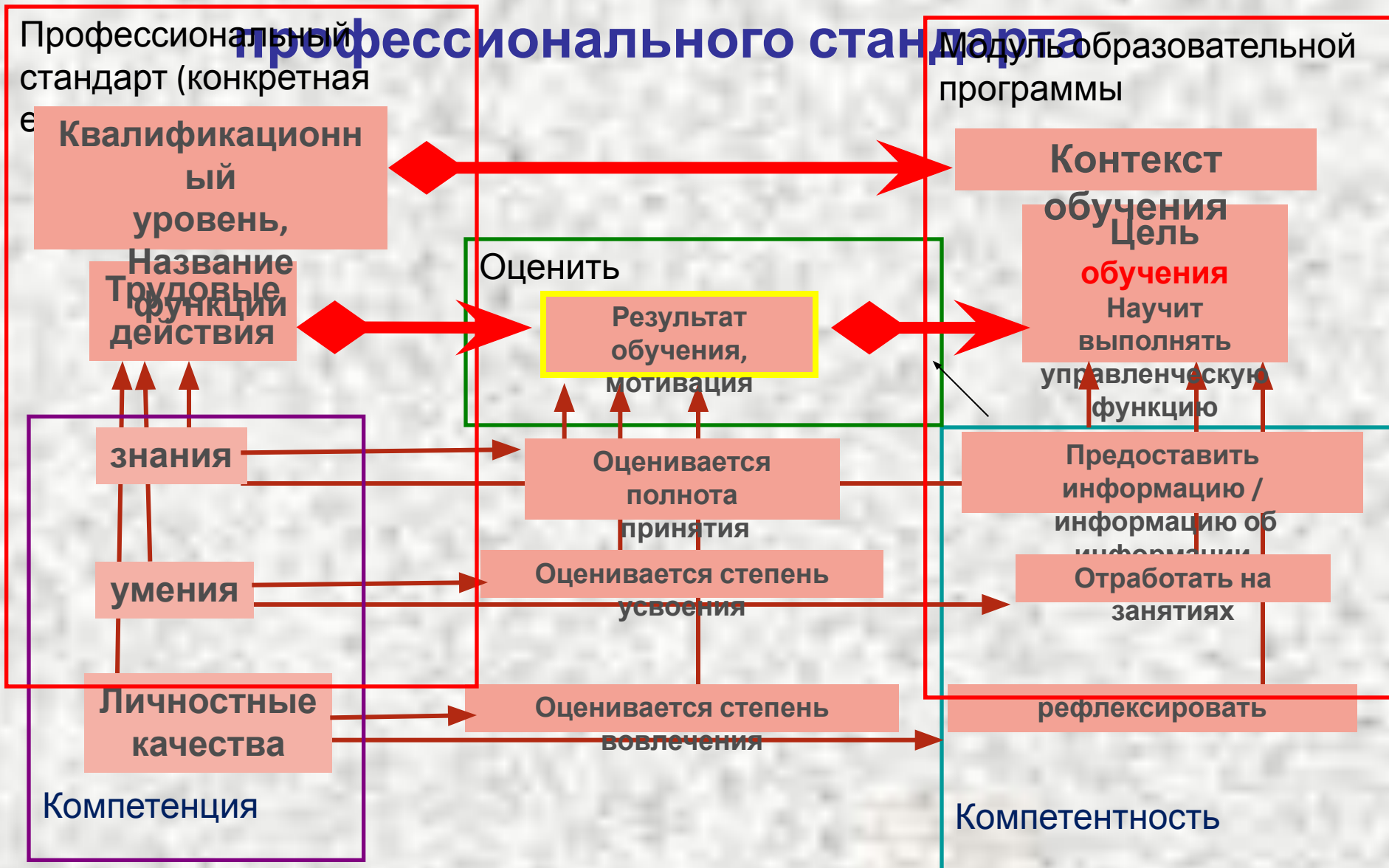


Раздел «Трудовые действия» единицы профессионального стандарта – результат обучения в контексте конкретной функции управления.

Разделы стандарта «Необходимые знания» и «Необходимые умения» - определяют минимальные требования.

Раздел «Личностные качества» – определяют набор качеств, которые требуется воспитывать при обучении

Структура образовательной программы на основе профессионального стандарта



Дополнения по структуре образовательной программы на основе профстандарта

1. Название программы обучения
2. Название и шифр единицы проф. стандарта к которому относится образовательная программа
3. Результаты обучения (перечислить действия/ компетенции, подлежащие освоению/развитию)
4. Аннотация образовательной программы

Профстандарт		Описание учебного модуля			
Единица (шифр)	Действия	Получаемые знания	Отрабатываемые умения	Освоенные действия	Необходимые ресурсы, оснащение, среда, условия

Взаимосвязь содержания учебных планов и содержания образовательных программ с единицами профессионального стандарта

Дисциплина по выбору	Шифр единицы профессионального стандарта (для 4 кв.ур.)						
	4 А4	4 А5	...	4С2	...	4 Е 1	
Мотивационный менеджмент	Тема 1 (действия.....)	Тема 3 (действия.....)		Тема 7 (действия.....)			
Организационная культура		Тема 1 (действия.....)				Тема 2 (действия.....) Тема 3 (действия.....)	
Профессиональные компетенции менеджера				Тема 1-3 (действия.....) Тема 4-10 (действия.....) Тема 11-14 (действия.....)			

Модуль образовательной программы (самостоятельная программа)

Общественно-профессиональная аккредитация учебных программ (курсов) – признание со стороны работодателей

Цель: четкое позиционирование программы (курса) относительно единиц профессионального стандарта

Задачи:

- подготовка (модулей) образовательных программ (авторских) программ, основанных на профессиональном стандарте
- гарантия актуальности аккредитованных (модулей) образовательных программ со стороны представителей бизнес – организаций
- помощь представителей бизнес-организаций в подготовке (модулей) образовательных программ , основанных на профессиональном стандарте
- Создание открытой информационной базы данных (модулей) образовательных программ для использования менеджерами

Критерии оценки (модулей) образовательных программ в ходе общественно-профессиональной аккредитации

Наименование критерия оценки	Весовой коэффициент критерия оценки
1. Соответствие программы требованиям профессионального стандарта	0, 25
2. Ожидаемое качество компетенций слушателей после обучения по программе	0,25
3. Отражение в программе вопросов управленческой практики	0, 15
4. Профессиональный уровень преподавателя	0, 15
5. Степень использования современных методов и технологий обучения	0, 1
6. Уровень доступности программы для слушателей	0,1

Этапы оценки (модулей) образовательных программ в ходе общественно-профессиональной аккредитации

- 1 ступень

По факту положительного решения Комиссии по общественно-профессиональной аккредитации при НЦСУ (2/3 состава – действующие директора).

- 2 ступень

По факту положительной сертификации выпускников (модулей) образовательных программ (реестр НЦСУ)

- 3 ступень

По фактам успешности деятельности выпускников (модулей) образовательных программ (отраслевые рейтинги)

Общая логистика обучения по ПС

Профстандарт

ФГОС

Учебный план

Гуманитарный, социальный и экономический ЦИКЛ – обязательная часть под требования компетенций

Гуманитарный, социальный и экономический ЦИКЛ – вариативная часть под требования квалификационного уровня

Профессиональный цикл (модули) – вариативная часть под требования квалификационного уровня

Математический и естественно научный цикл – обязательная часть под требования компетенций

Математический и естественно научный цикл – вариативная часть под требования квалификационного уровня

Интегративы (практика) - обучение выполнению управленческой функции

Профессиональный цикл – обязательная часть под требования компетенций

Тренинги – обучение и воспитание профессиональных качеств (личностных качеств), проф. воспитание

Дополнительная
информация

Соотношение сертификации квалификаций и аттестации персонала

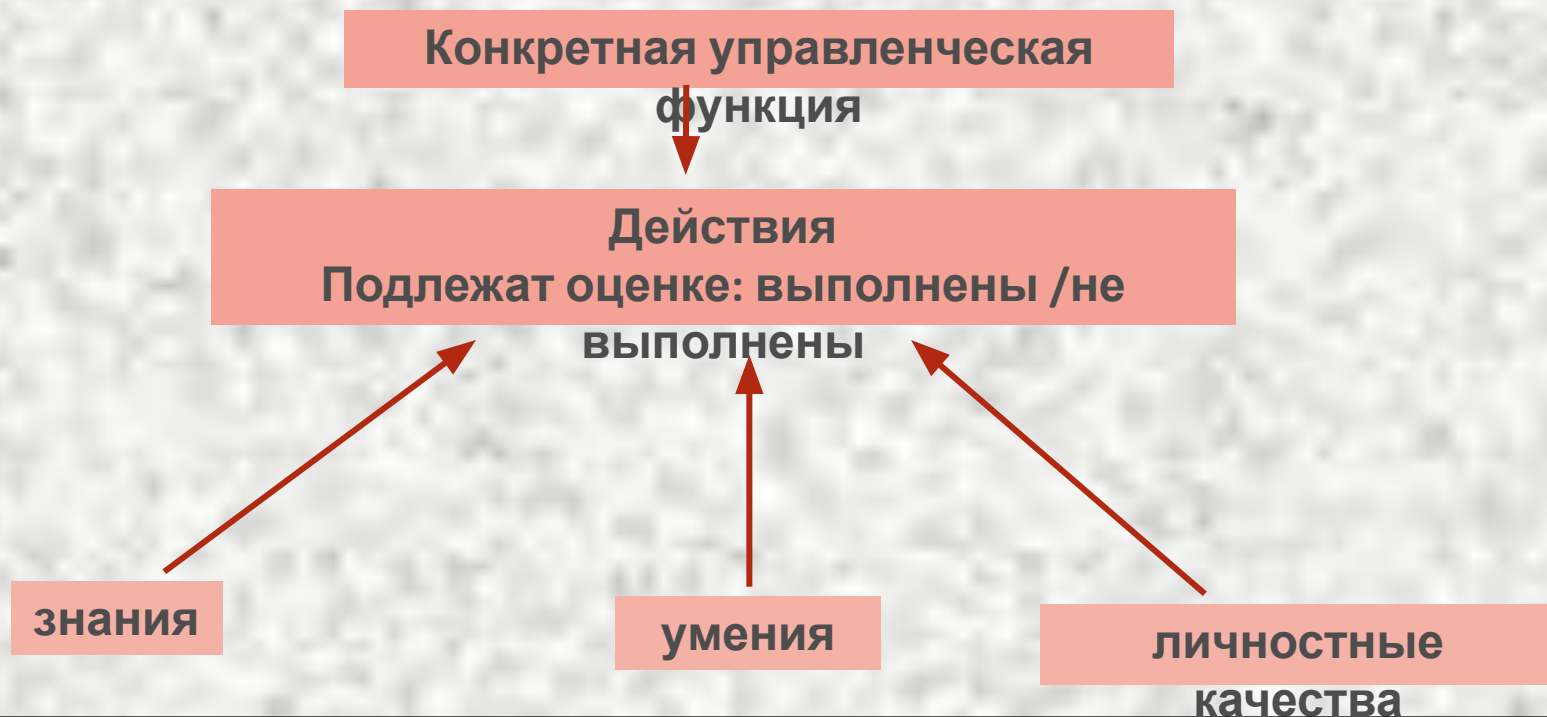
• *Сертификация:*

- вне организации
- оценка экспертами от профессионального сообщества (в системах сертификации)
- на основе профессионального стандарта
- результат публичный

Аттестация:

- внутри организации
- оценка должностными лицами организации
- на основе корпоративного стандарта
- результат закрытый

Принцип сертификации квалификации на основе профессионального стандарта



Соответствие квалификации – это демонстрация индивидом самостоятельного выполнения **ДЕЙСТВИЙ** в контексте определенного набора конкретных управленческих функций. Знания, умения и личностные качества являются комплексом, обеспечивающим вероятность выполнения действий.

**СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ!**

Жильцов Владимир Анатольевич,

**директор Национальный центр сертификации управляющих
(НЦСУ)**



- www.wwww.ncsu.ru
- e-mail: info@ncsu.ru
- т. (910) 426-14-06