**ПРОГРАММА**

повышения квалификации

(вид дополнительной профессиональной программы)

# «Эксперт-консультант по применению

# профессиональных стандартов»

**Москва 2019**

**УЧЕБНЫЙ ПЛАН**

«Эксперт-консультант по применению профессиональных стандартов»

|  |  |
| --- | --- |
| Цель | Настоящая программа предназначена для повышения квалификации экспертов-консультантов по применению профессиональных стандартов в организациях в целях формирования новых профессиональных компетенций для развития системы управления квалификациями персонала при переходе работодателя на применение профессиональных стандартов |
| Профессиональные компетенции | В результате освоения программы слушатель должен быть способен:   * Применять положения ПС в корпоративных системах управления персоналом * Применять положения ПС при корпоративном обучении персонала * Использовать инструменты НОК при аттестации персонала и формировании кадрового резерва * Формировать опережающие требования к квалификации работников * Применять положения ПС при подборе и адаптации новых работников * Применять положения ПС при тарификации работ и оптимизации системы оплаты труда. |
| Категория слушателей | * Руководители кадровых служб, служб персонала, обладающие высоким уровнем практических знаний в HR- менеджменте * Руководители среднего звена коммерческих и некоммерческих, а также образовательных организаций и исполнительных органов государственного управления   Требования к экспертам: общий профессиональный опыт – не менее 10 лет, стаж в занимаемой должности – не менее 3 лет |
| Срок обучения | 18 часов |
| Форма обучения | Очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий |
| Режим занятий | 4 часа в день очно-заочная форма и самостоятельная работа |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *№№ п/п* | *Наименование разделов*  *содержания занятий* | *Всего часов трудоемкости* | *В том числе* | | |  | *Форма*  *контроля* |
| *Аудиторные занятия* | | | *Самостоятельная работа* |
| *Всего часов* | *из них* | |
| *Лекции* | *Практические занятия* |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* | *8* |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **Нормативно-правовая база применения профессиональных стандартов в организации** | **4** | **4** | **4** | **-** | **-** |  |
| 1.1 | Порядок внесения корректирующих изменений в локальные нормативные акты организации, регулирующие корпоративную систему управления персоналом | 2 | 2 | 2 | - | - |  |
| 1.2 | Соблюдение положений профессиональных стандартов в кадровом администрировании при оформлении кадровых документов, должностных инструкций, штатного расписания, положений о структурных подразделениях | 2 | 2 | 2 | - | - | Устный опрос |
| **2** | **Внедрение квалификационного подхода во все подсистемы управления персоналом, реинжиниринг кадровых процессов** | **8** | **8** | **4** | **4** | **-** |  |
| 2.1 | Методика поэтапного сближения механизмов аттестации и внутренней оценки персонала с независимой оценкой квалификации. Применение квалификационного подхода при формировании требований к кадровому резерву и планов его развития | 2 | 2 | 2 | - | - |  |
| 2.2 | Выявление ключевых квалификаций, определение ориентиров их опережающего развития  Анализ внешних и корпоративных учебных программ на соответствие траектории развития квалификаций | 2 | 2 | - | 2 | - |  |
| 2.3 | Применение профессиональных стандартов в решении производственных задач, в повышении производительности труда и роста эффективности системы вознаграждений | 2 | 2 | 2 | - | - |  |
| 2.4 | Квалификационный подход при подборе персонала на вакантные должности. Анализ описания вакансий, их функционального содержания, требований к образованию и опыту работы | 2 | 2 | - | 2 | - | практическое занятие |
| **3** | **Практическая часть:** | **4** | **4** | **-** | **-** | **4** |  |
| 3.1 | Кейс № 1: Функциональный анализ должностных обязанностей (на примере), соотнесение с положениями профессионального стандарта | 1 | 1 | - | - | 1 |  |
| 3.2 | Кейс № 2: Оформление протокола по проверке наименования должностей:  - сверка наименований должностей, предлагаемых профессиональным стандартом и используемых в организации;  - составление перечня противоречий;  - принятие решения о необходимости изменения наименования должностей, правовое обоснование такого решения | 2 | 2 | - | - | 2 |  |
| 3.3 | Кейс № 3: Проверка персональных данных работников на соответствие квалификационным требованиям, установленным в профессиональных стандартах | 1 | 1 | - | - | 1 |  |
|  | **Всего:** | 16 | 16 | 8 | 4 | 4 |  |
| 4 | Итоговая аттестация | 2 | 2 | - | 2 | - | Защита итоговой работы |
|  | **Общая трудоемкость программы:** | 18 | 18 | 8 | 6 | 4 |  |

**Образовательные результаты программы повышения квалификации**

**«Эксперт-консультант по применению профессиональных стандартов»**

В результате изучения программы слушатели должны

**знать:**

* цели, задачи и преимущества развития системы профессиональных квалификаций в организации;
* правовые и организационные аспекты перехода работодателей на профессиональные стандарты;
* обязательные требования к применению профессиональных стандартов в соответствии с законодательством;
* методику применения профессиональных стандартов в кадровых и организационных процессах;

**уметь:**

* определять задачи, порядок взаимодействия, закрепление ролей и полномочий участников рабочей группы по направлениям работы при внедрении профессиональных стандартов в организации;
* определить перечень организационно-кадровой документации, локальных нормативных актов и профессиональных квалификаций работников, подлежащих корректирующим изменениям в соответствии с положениями профессиональных стандартов;
* формировать зоны ближайшего и перспективного развития кадрового потенциала организации с учетом опережающего развития квалификаций для решения инновационных задач;
* корректировать на основе профессиональных стандартов систему тарификации работ и оплаты труда с учетом квалификации, объема работ разной сложности и уровня ответственности;
* обеспечивать поэтапное сближение механизмов аттестации, корпоративной оценки и/или допуска работников к осуществлению определенного вида деятельности с системой независимой оценки квалификации.

**Формируемые профессиональные компетенции слушателей**

1. Знание методов диагностики кадровых процессов в подсистемах управления персоналом, выработки корректирующих изменений и их апробации с учетом положений профессиональных стандартов, а также коррекции выявленных дефектов применения.
2. Знание методов расчета экономической эффективности при внедрении профессиональных стандартов для повышения производительности труда и оптимизации бизнес-процессов.
3. Знание методов определения ключевых квалификаций, определяющих конкурентоспособность работодателя.

**Формы и методы обучения**

В процессе изучения программы используются дистанционные формы обучения, практические занятия и самостоятельная работа.

Практические занятия организуются преимущественно как групповая работа, имитирующая деятельность рабочей группы экспертов по внедрению профессиональных стандартов в организации.

Предметом оценки при проведении итоговой аттестации по программе повышения квалификации является план мероприятий по внедрению профессиональных стандартов в отдельно взятой организации.

При изучении данной программы слушателю будет рекомендовано повторять и закреплять усвоенный на практических занятиях материал в форме практических заданий на примере собственной организации-работодателя.

Для оценивания правильности усвоенного слушателем материала и наработки практических навыков используются практические занятия и итоговая практическая работа.

**Авторы программы:** Корякина Ю.С., Беспалов А.Е., Гусарова А.Р.

## Список нормативно-правовых актов и дополнительных источников информации

1. Закон «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».
4. Макет профессионального стандарта, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 № 147н
5. Система общероссийских классификаторов и справочников социально-трудовой информации:

* Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД)
* Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ)
* Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)
* Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС)

1. Источники информации:

* Профессиональные стандарты <http://profstandart.rosmintrud.ru/>
* Реестр профессиональных стандартов <http://profstandart.rosmintrud.ru/>
* Государственный информационный ресурс «Справочник профессий» <http://spravochnik.rosmintrud.ru/>
* Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации [https://nok-nark.ru](https://nok-nark.ru/)