

**ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ:  
СОДЕРЖАНИЕ И ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ  
АО «НПК УРАЛВАГОНЗАВОД»**

**THE INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS:  
THE CONTENT AND EXPERIENCE OF THE ORGANIZATION  
IN TERMS OF «NPK URALVAGONZAVOD»**

**Аннотация.** В статье рассмотрен опыт внедрения в практику управления персоналом профессиональных стандартов, полученный на АО «НПК Уралвагонзавод».

**Annotation.** The article describes the experience of implementation in practice of human resource management professional standards produced by JSC «NPK Uralvagonzavod».

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, методика внедрения профессиональных стандартов в практику управления персоналом, применение профессиональных стандартов в кадровых процессах и процедурах.

**Keywords:** professional standards, methods of introduction of professional standards in human resource management practices, the use of professional standards in staffing processes and procedures.

С 1 июля 2016 г. применение профессиональных стандартов работодателями станет обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции [1].

Внедрение национальных профессиональных стандартов способствует достижению следующих целей:

– на уровне государства – достижение качества рабочей силы, необходимого для реализации государственной политики инновационного развития экономики и обеспечения ее конкурентоспособности; повышение эффективности профессионального образования за счет обеспечения большего соответствия ФГОС и образовательных программ, разрабатываемых на основе профессиональных стандартов, требованиям, предъявляемым работодателями к знаниям, умениям и навыкам работников;

– на уровне работодателя – повышение производительности труда, ускорения и сокращения издержек внедрения новых технологий, освоения производства новой продукции за счет достижения большего соответствия квалификации работников требованиям рабочих мест; сокращение издер-

жек по дополнительной профессиональной подготовке работников; идентификация квалификации работников требованиям рабочих мест при приеме на работу;

- на уровне работника – профессиональная ориентация и выбор программ профессиональной подготовки при поступлении в образовательные учреждения; повышение конкурентоспособности на рынке труда и трудовой мобильности.

Реализация процесса внедрения профессиональных стандартов на промышленных предприятиях влечёт за собой организацию взаимодействия с образовательными организациями, осуществляющими подготовку и профессиональную переподготовку кадров, по следующим направлениям [2]:

- реализация индивидуальных планов развития профессиональной компетенции с учетом требований профессиональных стандартов;

- повышение эффективности взаимодействия сферы труда и системы образования, учет требований рынка труда при разработке образовательных стандартов и программ обучения;

- унификация и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, определение квалификационных требований к работникам;

- добровольная сертификация профессиональной квалификации работников и выпускников организаций профессионального образования;

- совершенствование производственной культуры на российских предприятиях, преодоление отставания от мировых технологических лидеров;

- создание условий для большей информированности граждан о рынке труда, по подбору подходящей работы и профессиональной ориентации, планирования работниками своей карьеры, повышения уровня профессиональной подготовки.

В соответствии с изменениями в трудовом законодательстве АО «Научно-производственная корпорация Уралвагонзавод» приступила к внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом. В состав рабочей группы вошли руководители служб управления персоналом, системы менеджмента качества, технические специалисты корпорации, а также в качестве консультантов привлечены специалисты «Высшей инженерной школы» Уральского федерального университета. Деятельность рабочей группы была сосредоточена на выполнении сле-

дующих задач, обеспечивающих эффективное внедрение профессиональных стандартов на уровне предприятия:

- организация обучения рабочей группы и привлекаемых специалистов по направлению «Применение профессиональных стандартов в условиях промышленных предприятий»;
- обсуждение путей внедрения профессиональных стандартов всеми заинтересованными сторонами;
- составление реестра документов предприятия, которые необходимо принять или в которые необходимо внести изменения в связи с использованием профессиональных стандартов;
- определение плана основных мероприятий по внедрению профессиональных стандартов;
- разработка корпоративной рамки квалификаций;
- подготовка предложений по методике процедуры внутреннего аудита компетенций (установления уровня компетенций работника), изменение существующего порядка аттестации работников с учетом требований профессиональных стандартов;
- проведение самооценки работника на соответствие его компетенций квалификационным требованиям профессионального стандарта (изучение % выполнения стандарта по каждому требованию стандарта в целом по организации и для каждого работника);
- определение сроков и разработка порядка контроля над реализацией внедрения профессиональных стандартов на предприятии, предоставление отчетов и рекомендаций.

Кроме того, рабочей группой определены основные направления применения профессиональных стандартов в кадровых процессах и процедурах, в частности:

- поиск и наём работников (вакансии, профили должности, требования к кандидату);
- кадровое администрирование (оформление кадровых документов, наименование должности, локальные нормативные акты, положения о подразделениях, должностные инструкции); компенсации и льготы (льготное пенсионное обеспечение, тарификация, оплата труда);
- испытательный срок и адаптация, оценка и аттестация персонала, планирование и организация обучения; формирование кадрового резерва.

Пилотным проектом перехода Общества на работу в условиях действия профессиональных стандартов стало внедрение стандарта «Специалист

в области охраны труда». Внедрение данного профессионального стандарта подразумевает: изменение наименования должностей, организационной структуры; организация обучения для работников не соответствующих уровню квалификации определённых профессиональным стандартом (за счет средств работника или работодателя).

Результаты работы рабочей группы были рассмотрены и были утверждены на заседании научно-технического совета АО «НПК Уралвагонзавод», следующие документы: проект приказа о внедрении стандарта «Специалист в области охраны труда»; методические рекомендации по внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом АО «НПК Уралвагонзавод»; перечень профессиональных стандартов для внедрения в практику управления персоналом в 2016 году – «Бухгалтер», «Специалист в области охраны труда», «Специалист по информационным ресурсам», «Специалист по экономической безопасности», «Специалист по управлению персоналом», «Сварщик», «Специалист по техническому контролю качества продукции», «Специалист по метрологии», «Специалист по противопожарной профилактике», «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией».

Внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом АО «НПК Уралвагонзавод» и связанных с ними мероприятий определены приоритетными направлениями развития системы управления персоналом Общества на 2015-2016 гг. Результаты деятельности рабочей группы будут представлены как методические рекомендации по внедрению профессиональных стандартов для организаций входящих в интегрированную структуру, дочерних и зависимых Обществ.

### **Список литературы**

1. *Федеральный закон* от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://base.garant.ru/71001244/#help>. (дата обращения 21.02.2016).

2. *Федоров В.А.* Исходные принципы построения модели подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях промышленных предприятий / Федоров В.А., Васильев С.В. // Образование и наука. 2014. № 6. С. 56-76.