

давателей. При этом игра определяется как особый вид деятельности социального характера, производное первичного вида деятельности – труда, непродуктивная, квазипродуктивная деятельность, мотивы которой находятся в собственно процессуальных актах деятельности – действиях, операциях, умениях, навыках, функциях и т. д. [4].

Применение современных педагогических технологий способствует повышению профессиональных компетенций, значительно расширяет возможности учебной информации, позволяет создать необходимые условия для реализации различных видов учебной деятельности, развивает творческую активность студентов.

Список литературы

1. *Басова Н. В.* Педагогика и практическая психология / Н. В. Басова. Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. 416 с.
2. *Котлярова И. О.* Готовность преподавателей университета к использованию современных образовательных технологий / И. О. Котлярова // Образование и наука. 2015. № 1. С 103–114.
3. *Никитина Н. Н.* Введение в педагогическую деятельность: теория и практика: учебное пособие для студентов по педагогическим специальностям / Н. Н. Никитина, Н. В. Кислинская. Москва: Академия, 2004. 224 с.
4. *Педагогические технологии* / под общ. ред. В. С. Кукушкина. Москва; Ростов-на-Дону: МарТ, 2006. 336 с.
5. *Селевко Г. К.* Современные образовательные технологии: учебное пособие / Г. К. Селевко. Москва: Народное образование, 1998. 256 с.
6. *Сластенин В. А.* Педагогика: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. Москва: Академия, 2002. 576 с.
7. *Ширшов Е. В.* Информационно-педагогические технологии: ключевые понятия: словарь / Е. В. Ширшов. Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. 258 с.

УДК 377.354:37.011.31–051

Н. В. Минаева

N. V. Minaeva

*АО «НПК «Уралвагонзавод»», Нижний Тагил
SC SPC Uralvagonzavod, Nizhny Tagil
minaeva112@mail.ru*

ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS

Аннотация. Рассматриваются значимые отличия профессиональных стандартов от справочников ЕКТС, правовые нормы и особенности внедрения профессиональных стандартов, обозначена цель введения профессиональных стандартов, приведен алгоритм запуска профессиональных стандартов на предприятии, определены задачи инженера по подготовке кадров в процессе внедрения профессиональных стандартов.

Abstract. The article considers significant differences between professional standards from the ECTS directories, legal norms and specifics of the introduction of professional standards, outlines

the purpose of introducing professional standards, provides an algorithm for "launching" professional standards in the enterprise, identifies the tasks of the engineer in training personnel in the process of implementing professional standards.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, единый тарифно-квалификационный справочник, профессионализм, Трудовой кодекс РФ, характеристика квалификаций, трудовые функции, образовательные организации.

Keywords: professional standard, uniform tariff-qualification reference book, professionalism, the Labor Code of the Russian Federation, characteristics of qualifications, labor functions, educational organizations.

Экономика России переходит на рельсы профессиональных стандартов (ПС). Получить диплом вуза или колледжа уже будет недостаточно. Меняются технологии на производстве, и должны меняться знания и навыки работников.

Практика применения ПС давно существует в Европе, США, Австралии, Канаде и ряде других экономически развитых стран. Это совокупность норм, которая регламентирует работу человека на производстве. Справочники ЕКС и ЕТКС [1, 2], где обозначены требования к работникам, не очень конкретны, довольно общие и редко обновляются. Поэтому им на смену приходят ПС.

В ПС деятельность человека описывается функционально, т. е. прописаны все основные производственные функции работника, его действия, а также необходимые для их выполнения знания и умения. Это очень удобно в плане процедуры оценки работника, например, при приеме на работу или при разработке образовательных программ. Это документ другого уровня систематизации деятельности работника.

Использование такого рода документов позволяет очень прозрачно формулировать требования к работникам, на их основании принимать на работу и увольнять, продвигать по служебной лестнице или обоснованно понижать в должности. Одним словом, они отражают актуальные требования работодателей к подготовке специалиста.

Цель введения ПС – повышение качества трудовых ресурсов, рост профессионализма работников, а конечная цель – повышение конкурентоспособности работника на рынке труда.

Основанием для возникновения понятия «профессиональный стандарт» послужил указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В связи с этим, в Трудовой кодекс РФ внесена новая статья – 195.1 Понятия квалификации работника, профессионального стандарта. В соответствии с данной статьей профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [5, 7].

С 1 июля 2016 г. работодатели обязаны применять профессиональные стандарты. Они утверждаются приказами Министерства труда и социальной защиты РФ, которые являются нормативными правовыми актами.

АО «НПК «Уралвагонзавод»» активно включился в программу по внедрению ПС. В соответствии с Федеральным законом от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ и постановления правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» [4, 6], в начале 2016 г. в научно-производственной корпорации «Уралвагонзавод» был издан приказ «О введении профессиональных стандартов в Обществе». В данном приказе были определены первоочередные

сферы применения профессиональных стандартов, указано, что введение профессиональных стандартов необходимо считать приоритетным направлением развития системы управления персоналом Общества. А также назначена рабочая группа по введению профессиональных стандартов.

Данной группой в 2016 г. была разработана и введена в действие инструкция «Методические рекомендации по введению профессиональных стандартов в практику управления персоналом» [3]. В данной инструкции прописаны мероприятия, обеспечивающие эффективное введение профессиональных стандартов как на уровне организации, так и на уровне структурных подразделений (цехов и отделов).

Инструкцией определено, что в каждом структурном подразделении должна быть сформирована своя рабочая группа. В данную группу входят: начальник бюро труда и заработной платы, менеджер по персоналу, начальник технологического бюро, инженер по подготовке кадров.

Отдел кадров направляет руководителям подразделений профессиональный стандарт, а рабочая группа проводит анализ соответствия трудовых функций работника и требований к квалификации, установленных в ПС, и имеющихся у конкретного работника. При выполнении анализа трудовых функций по ПС учитываются задачи и функции конкретного структурного подразделения, конкретного рабочего места.

Профессиональный стандарт определяет актуальные требования к работнику. Производство все время меняется, появляются и внедряются новые технологии и оборудование, поэтому ПС должны быть адаптированы как к условиям данного производства, так и к его изменениям. А также они должны обновляться каждые 3–5 лет.

Рабочая группа на уровне своего структурного подразделения проводит анализ соответствия трудовых функций и требований к квалификации, установленных в ПС, и имеющихся у конкретного работника. При анализе учитываются задачи и функции каждого структурного подразделения на конкретном рабочем месте.

Результаты проведенной оценки рабочая группа оформляет в форме Отчета.

По результатам оценки рабочая группа создает документ «Матрица компетенций», который направляется секретарю аттестационной комиссии по ПС. На основании «Матрицы компетенций» формируется приложение «Таблица соответствия квалификаций должностей (профессий) и трудовых функций, согласно ПС».

Руководитель структурного подразделения организует разработку и утверждение должностных инструкций в соответствии с требованиями ПС и «Таблицей соответствия квалификаций должностей (профессий) и трудовых функций, согласно ПС».

При необходимости проводится аттестация персонала с учетом требований, установленным ПС. По результатам аттестации, согласно заключениям аттестационной комиссии, на площадке Центра подготовки персонала АО «НПК “Уралвагонзавод”» организуется обучение работников должностям (профессиям), по которым имеются вступившие в силу ПС.

На обучение работники Корпорации направляются только в образовательные организации, осуществляющие подготовку и профессиональную переподготовку персонала по образовательным программам, разработанным с учетом требований ПС.

На базе Центра подготовки персонала Уралвагонзавода в марте 2018 г. стартовал совместный с Уральским федеральным университетом образовательный проект по переподготовке кадров без отрыва от производства по актуальным для предприятия направлениям: «Металлургия» и «Многоцелевые гусеничные и колесные машины».

Работники объединения также без отрыва от производства могут получить высшее образование в Уральском государственном экономическом университете по направлению «Экономика» профилю «Финансы и кредит», используя дистанционные образовательные технологии.

Уралвагонзавод является составляющей Корпоративного университета. В него входят многие образовательные учреждения профессионального образования, в том числе Нижнетагильский машиностроительный техникум, Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса. Студенты данных техникумов проходят производственную практику на площадях Уралвагонзавода, подготовка специалистов происходит с учетом специфики производства и требований ПС. В объединении создана базовая кафедра УрФУ «Машиностроение». Кафедра имеет практическую ориентированность. На заводе студенты также проходят производственную и преддипломную практику, занимаются проектированием, выполняют лабораторные работы, используя богатую учебную базу предприятия.

Задача инженера по подготовке кадров заключается в информационно-разъяснительной работе о необходимости введения ПС и о последствиях, вызванных переходом на работу в условиях действия указанного стандарта, в вверенном ему структурном подразделении, формирование заявок на дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) работников, разработку и внедрение учебных планов обучения на основе ПС.

Диплом подтверждает лишь то, что человек прослушал определенные курсы лекций и получил определенные умения в процессе обучения. Но через какое-то время требуется, чтобы квалификация этого человека вновь была оценена, чтобы было понятно, может ли он владеть теми компетенциями, которых требует сегодняшнее производство.

Поддержание в актуализированном состоянии информации о современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должны обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке.

ПС задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики. Уралвагонзавод учитывает важность внедрения ПС для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг) на рынке труда и активно работает в этом направлении.

ПС также может помочь и самому сотруднику определить, достаточен ли его уровень квалификации для выполнения указанных в стандарте трудовых функций при выборе трудовой вакансии.

Список литературы

1. *Единый* квалификационный справочник должностей служащих / Минтруд России. Москва, 2017.
2. *Единый* тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Москва: Машиностроение, 2008. 592 с.
3. *Методические* рекомендации по введению профессиональных стандартов в практику управления персоналом: инструкция / АО «НПК “Уралвагонзавод”». 2016.

4. *О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 ФЗ «Об образовании в РФ»* [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ. Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_law_178864/.

5. *О мерах по реализации государственной социальной политики* [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597. Режим доступа: www.garant.ru/hotlaw/federal/396486/.

6. *О Правилах* разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23. Режим доступа: base.garant.ru/70304190.

7. *Трудовой кодекс Российской Федерации*. Москва: ЭКСМО, 2017. 256 с.

УДК 377.354:378.147.888:331.53

Д. Г. Мирошин, Н. В. Соколова

D. G. Miroshin, N. V. Sokolova

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Yekaterinburg
mirdcom@rambler.ru

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ СТАЖИРОВОК НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГРУППЫ ЧТПЗ

THE EXPERIENCE OF ORGANIZING AND CONDUCTING INTERNSHIPS AT THE ENTERPRISES OF CHTPZ-GROUP

Аннотация. Описываются мероприятия по отбору потенциальных стажеров и организации стажировок. Приводятся основные результаты работы со стажерами с позиций их трудоустройства.

Abstract. The article describes the activities for the selection of potential interns and organization of internships. The main results of work with trainees from the perspective of their employment are given

Ключевые слова: корпоративное образования, стажировка, предприятия группы ЧТПЗ, трудоустройство стажеров.

Keywords: corporate education, internship, enterprises of CHTPZ-group, employment of interns.

В условиях развития экономики знаний основным инструментом обеспечения конкурентоспособности компаний является образование, определяемое как система подготовки и переподготовки специалистов и направленное на расширение конкурентных преимуществ компании на рынке [2, 4, 5]. Система корпоративного образования, оказывающая значительное влияние на рост стоимости основных нематериальных активов, прежде всего человеческого и интеллектуального капитала, определяет в современных условиях и стратегию развития системы бизнес-образования в целом, нацеленную на продуцирование инновационной системы накопления информации и управления знаниями [1, 3, 6, 8].

С целью обеспечения преемственности поколений и обновления кадрового состава компании за счет привлечения высокопотенциальных молодых специалистов раз-