



**Мининский  
университет**

Нижегородский государственный  
педагогический университет  
имени Козьмы Минина

**Презентация доклада  
на тему «Профессиональный стандарт  
менеджера для производства»  
по модулю обучения «Финансы и кредит»**

Выполнил(а): Топоркова Е.Н., гр. МБЗ-16-1

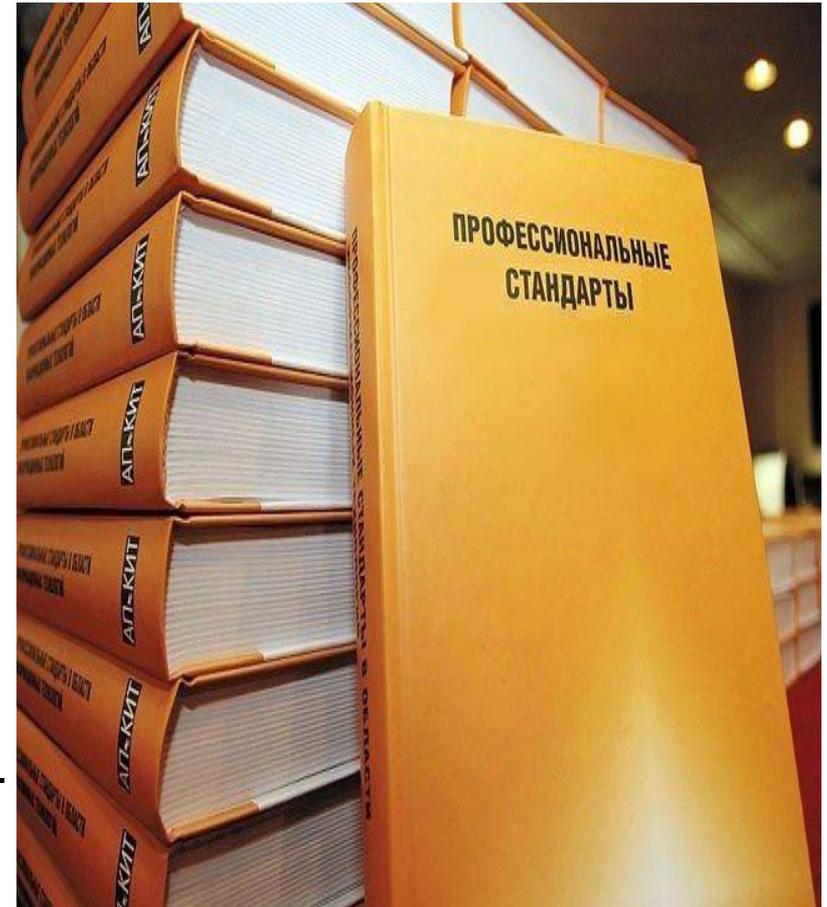
Проверила: Крайнова О.С., к.э.н., доц.

Нижний Новгород, 2019

# Что такое профессиональные стандарты?

**Профессиональный стандарт** - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

**Квалификация работника** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.



# Окунемся в историю



Ранее, когда человека трудоустраивали на «должность по его квалификации», это значило, что он должен соответствовать квалификационной характеристике данной должности, приведенной в едином тарифно - квалификационном справочнике (ЕТКС).

Этот документ на сегодня является почти безнадежно устаревшим: многих перечисленных в нем должностей уже просто не существует, тогда, как многие современные профессии вообще не упомянуты. «Осовременивание» единых тарифно-квалификационных справочников было бы слишком трудоемким и нецелесообразным. Нужен был новый уровень устранения этой проблемы.

Было принято решение о замене данной нормативной базы более удобным и универсальным инструментом для определения квалификационного минимума – профессиональными стандартами

# Для чего же вводят профессиональные стандарты?

Профессиональные стандарты разработаны для применения при формировании кадровой политики, управлении персоналом, а также организации обучения результатов аттестации работников.

в профессиональном стандарте отражаются:

- возможные наименования специальностей,
- требования к образованию,
- требования к опыту практической работы,
- особые условия допуска к работе – прохождение обязательных медосмотров, отсутствие судимостей, запрет на занятие педагогической деятельностью.



# Область применения

---

Законодательная база предусматривает три основные сферы применения:

- **Работа с персоналом на предприятии:**

- кадровая политика;
- должностные инструкции и их изменение;
- тарификация сотрудников;
- аттестация;
- организация повышения профессионального уровня и др.

- **Связь обучения и профессиональной деятельности.** Образовательные программы планируют разрабатывать с учетом профстандартов, то есть будущий работник будет овладевать комплексом необходимых и достаточных профессиональных характеристик. Недопустимы ситуации, когда выпускник по определенной специальности обладает одним набором компетенций, а работодателю нужен совсем другой.

- **Отражение реального опыта профессиональной деятельности.** При разработке стратегий оценивания для получения сертификата или диплома того или иного уровня будут учтены не образовательные успехи, как раньше, а актуальные требования к профессии, отраженные в стандартах.



# Кого же обязали?...

---



С 01.07.2016 года использование стандартов объявлено неперенным условием для всех предпринимателей, как того требует ст. 195.3 ТК РФ. То есть, принимая на работу сотрудника, по сфере деятельности которого профстандарт уже утвержден, работодатель непременно должен использовать именно его, а не квалификационный справочник. Если же нужный стандарт по данной профессии еще не принят, можно по-прежнему пользоваться квалификационным справочником.

**ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!** Если вид профессиональной деятельности предусматривает определенные льготы (например, пенсию раньше срока, выплату компенсаций за вредность и т.п.) или ограничения, то называть такую должность нужно в строгом соответствии с профстандартом или ЕТКС, если такого стандарта пока нет.



# Ответственность за нарушение применения профессиональных стандартов

---

Работодатели были проинформированы о необходимости перехода на требования профстандартов за год до того, как ФЗ № 122 вступил в силу. Таким образом, Министерство труда теоретически предполагает, что внедрением профессиональных стандартов активно занимаются все предприниматели страны. Если это не так, тем хуже для них.

Если компания этого не сделала, ей может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений. Ей также может грозить административная ответственность по статье 5.27 КоАП РФ. В остальных случаях требования контролирующих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.

С 1 июля 2016 года трудовая инспекция вправе проверить соблюдение закона в этой области.



# Рассмотрим профессиональный стандарт на примере 07.003 «Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом»

---

## **Основная цель вида профессиональной деятельности:**

Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации.

## **Возможные наименования должностей, профессий:**

по подбору персонала

Специалист по персоналу

Менеджер по персоналу

## **Обобщенная трудовая функция:**

Деятельность по обеспечению персоналом

## **Трудовые функции:**

-Сбор информации о потребностях организации в персонале

-Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

-Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом



## 07.003 «Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом» трудовые действия

---

Рассмотрим трудовую функцию - поиск, привлечение, подбор и отбор персонала:

### **Трудовые действия:**

- Поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
- Размещение сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации
- Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с планами организации
- Проверка информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности)
- Проведение собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи
- Оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
- Подготовка предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
- Информирование и консультирование подразделений и организации по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат



## 07.003 «Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом» необходимые умения

---

### **Необходимые умения:**

- Работать с специализированными информационными системами и базами данных по ведению учета и движению персонала
- Анализировать локальные нормативные акты и документы по оформлению трудовых отношений
- Определять структуру и содержание нормативных документов и документов по оформлению трудовых отношений
- Оформлять кадровые документы в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
- Вести деловую переписку
- Соблюдать нормы этики делового общения.



## 07.003 «Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом» необходимые знания

---

### **Необходимые знания:**

- Нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права
- Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части оформления, ведения и хранения документов по оформлению трудовых отношений
- Законодательство Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования
- Порядок оформления первичных документов для целей бухгалтерского учета в сфере оформления трудовых отношений
- Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
- Законодательство Российской Федерации о персональных данных
- Цели и задачи организации в части построения системы оформления трудовых отношений
- Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления распорядительных и организационных, информационно-справочных документов, регулирующих трудовые отношения
- Нормы этики и делового общения
- Специализированные информационные системы и базы данных по ведению учета и движению персонала
- Правила ведения деловой переписки



## 07.003 «Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом» требования к образованию и опыту работы

---

### **Требования к образованию:**

-Среднее профессиональное образование -программа подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование в области управления персоналом или документирования трудовых отношений.

или

-Высшее образование – бакалавриат или магистратура по профилю деятельности .

или

-Высшее образование – бакалавриат или магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персоналом или документирования трудовых отношений.

### **Требование к опыту практической работы:**

Нет

### **Другие характеристики:**

Рекомендуется дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации в области управления персоналом или документирования трудовых отношений





**Мининский  
университет**

---

Нижегородский государственный  
педагогический университет  
имени Козьмы Минина

**Доклад окончен.  
Благодарю за внимание!**

[www.mininuniver.ru](http://www.mininuniver.ru)