

# **Методический подход к разработке профессионального стандарта на основе компетентностного подхода**

*Разъяснения основных положений и рекомендаций авторской методики Ержигитовой Ш.Д.*

Астана, 4 июня 2024г.

# Опыт разработок авторских методических подходов Профессиональных стандартов

## Методический подход 2008-2012гг:



последовательное структурированное описание областей и видов профессиональной деятельности для определения профессий/должностей и их квалификационных требований

## Методический подход 2019-2024гг:



применение компетентного подхода в установлении причинно-следственной взаимосвязи, которая определяет роль и место ключевых профессий/должностей в иерархии квалификационных уровней области профессиональной деятельности

## Ключевые особенности авторских разработок:

- инициатива со стороны работодателя;
- имел статус пилотного проекта на уровне Правительства РК;
- признан международными экспертами Евросоюза и международными консалтинговыми компаниями;
- поддержан Профсоюзом работников нефтяной и газовой промышленности РК;
- одобрен крупными нефтяными компаниями (КПО, ТШО, ЛУКОЙЛ) в рамках реализации проекта Kazenergy;
- проведена апробация разработок в целях выявления возможностей практического применения ПС в группе компаний КМГ;
- «Лучший HR проект» - 2 место по итогам VIII Саммита HR директоров стран СНГ и России (г. Москва, 2012г.)

# Ключевые положения авторской методики

## Поэтапный алгоритм разработки ПС



Авторский методический подход направлен на **формирование профессиональных стандартов (ПС) нового поколения** с разработкой системы профессиональных компетенций. Формирование производственного (организационного) поведения, в основе которых не только профессиональные знания, умения, навыки, но и опыт и лично-деловые качества. А также определение ключевых показателей деятельности (KPI), необходимых для качественного и результативного выполнения трудовых функций.

### Основные принципы авторского подхода:

- логическая последовательность;
- графическая визуализация;
- ясность и прозрачность;
- соответствие международным требованиям;
- преемственность и непрерывность развития квалификации;
- полное структурированное описание Профиля профессии/должности

Разработка ПС на основе компетентного подхода предполагает выполнение поэтапного алгоритма, соотнесенного с проектированием и заполнением соответствующих форм Карт и Матриц с использованием программ MindManager и Excel, которые в дальнейшем облегчат процесс цифровизации и автоматизации, в том числе при разработке как программ обучения, так и квалификационных подтверждений квалификации.

# Сравнительный анализ подходов к разработке Профессионального стандарта

## Основные отличия подходов к разработке профессиональных стандартов

### Действующий подход разработки профессионального стандарта

- **Основа разработки ПС:** Общий классификатор видов экономической деятельности (ОКЭД)
- **Последовательность разработки ПС:** НРК – ОРК – ПС
- **Ключевые характеристики ПС:** Трудовые функции; Задачи; Умения; Уровень квалификации; Требования к личностным компетенциям

**Профессиональный стандарт** – письменный официальный документ, устанавливающий общие требования к знаниям, умениям, навыкам, опыту работы с учетом формального и (или) неформального, и (или) информального образования, уровню квалификации и компетентности, содержанию, качеству и условиям труда в конкретной области профессиональной деятельности

### Авторский подход разработки профессионального стандарта

- **Основа разработки ПС:** Функциональный анализ ОПД
- **Последовательность разработки ПС:** НРК – ПС – ОРК
- **Ключевые характеристики ПС:** Карта БП; Матрица знаний, Карта и Паспорт профессиональных компетенций; Карта и Паспорт личностно-деловых компетенций; Карта ключевых профессий, Профиль профессий

**Профессиональный стандарт** - структурированное описание квалификационных требований к содержанию и условиям труда, а также формирование перечня компетенций, которые необходимы для выполнения трудовых функций, определяемых в результате разделения труда (декомпозиции) определенного бизнес-процесса (вида профессиональной деятельности).

# Апробация методики на примере «Управление фондом скважин»

## Цель и задачи апробации

- **Цель апробации:**

определение порядка разработки профессионального стандарта и установления взаимосвязи бизнес-процессов и требуемых профессиональных компетенций для их выполнения в области добычи нефти по группе компаний АО НК «КазМунайГаз» на примере БП «Управление фондом скважин».

- **Задачи:**

- до проведения работ по апробированию провести:
  - 1) анализ текущего состояния организации проведения БП «Управление фондом скважин»;
  - 2) анализ ДИ и рабочих инструкций в регламентации установленных квалификационных требований;
- внести ясность в определении природы возникновения трудовых функций ключевых должностей, вовлеченных в данный бизнес-процесс;
- систематизировать полный перечень профессиональных знаний и умений для реализации каждой трудовой функции;
- оценить требуемый уровень квалификации, необходимый для качественного выполнения трудовых функций;
- описать в едином структурированном формате Профиль Должности, все квалификационные требования;
- составить наглядную и понятную Карту должностей, где все Должности будут взаимосвязаны как по вертикали относительно выполнения бизнес-процесса, так и по горизонтали относительно квалификационных уровней

## Результаты апробирования

- Определен статус апробации методологии как пилотный проект с форматом Проектного менеджмента. Ключевая роль принадлежит функциональным экспертам.
- Итоги проведенного анализа подтверждают подтверждает актуальность выбранной темы пилотного проекта.
- **Пройден весь алгоритм разработки профессионального стандарта** и подтверждает его последовательную логическую взаимосвязь всех этапов его построения
- В ходе проведенных работ по апробации получены:
  - **Карта бизнес-процессов** - иерархическая декомпозиции бизнес-процессов до уровня трудовых функций (5 уровней процессов пилотного направления);
  - **Матрица знаний** с определением ключевых теоретических знаний и умений предметной области, законодательных и регламентирующих документов, технологии, методов, оборудования в Управлении фондом скважин;
  - **Рамка Квалификаций** как основной инструмент в определении и установления уровня квалификации с учетом основных показателей деятельности Должности;
  - **Карта и Паспорт профессиональных компетенций** с набором специальных знаний и навыков, сгруппированных по категориям компетенций и уровням квалификации;
  - **Карта и Профиль Должностей** с определением роли ключевых Должностей, вовлеченных в бизнес-процессы, и квалификационных требований к Должностям



# Авторский формат Профиля Профессии на примере Оператор по добыче нефти

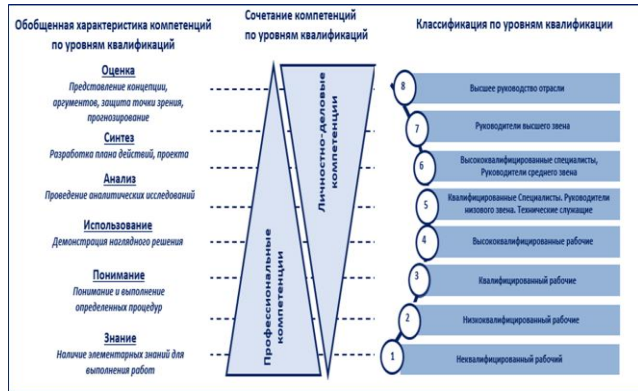
|   |   |  |  |                |
|---|---|--|--|----------------|
| Аннотация профиля:  | Осуществляет сбор, систематизацию данных скважин с целью регистрации в Журнале замеров  | Возможные наименования:                  | Код профессии:   |                |
|   |   |  | Квалиф. Уровень  | 3              |
| Цель профессиональной деятельности:                           | Обслуживание скважин при добыче нефти и газа в части сбора и систематизации данных замеров  |  |  |                |
| <b>КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ</b>                            |   |  |  |                |
| Требования к образованию (уровень, профиль образования и др.) | Техническое и профессиональное образование (ТИПО)   | Требования к опыту работы:               | Общий стаж работы:   |                |
|   |   |  | Опыт работы в данной должности:  | не менее 2 лет |
| Требования к наличию лицензий, сертификатов                   | нет   |  | Опыт работы в должности руководителя:  | не применимо   |
| <b>ТРЕБОВАНИЯ К УСЛОВИЯМ ТРУДА</b>                            |   |  |  |                |
| Условия выполнения работы:                                    |   | Особые условия допуска к работе:         |  |                |
| 1. Возможные места работы:                                    | Месторождение нефти и газа, работа на открытом воздухе, при любых погодных условиях   | 1. Минимальный возраст приема на работу: | 18 лет   |                |
| 2. Вредные и опасные производственные факторы:                | Вредные и опасные производственные факторы: пониженная температура воздуха, работа на высоте, поднятие тяжестей, возможно превышение ПДК вредных веществ - заполняется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест. | 2. Медицинские ограничения:              | Определяется в соответствии с Перечнем медицинских противопоказаний для заключения трудовых договоров в сфере тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также для допуска лиц декретированной группы населения к работе |                |
| 3. Условия труда:   | Нормальная продолжительность рабочего времени, 40-часовая неделя. Привлечение к работе в выходные, праздничные дни, в связи с производственной необходимостью по приказу. (возможно вахта)                                    | 3. Допуск к работе:                      | Прошедший проверку знаний и инструктаж по промышленной безопасности, охране труда, пожарной безопасности, ООС  |                |
|   |   | 4. Дополнительные требования:            | Обязательный медицинский осмотр  |                |

| Включенность должности в ключевые бизнес-процессы:                                     | Основные функциональные задачи:  |   |  |
|--|--|---|--|
| OGP 4.2.2 Оперативный учет добычи по скважинам   | OGP4.2.2.1.5 Регистрировать в шахматке скважины дебита жидкости<br>OGP4.2.2.2.5 Снять контрольные замеры при необходимости проведения обводненности на<br>OGP4.2.2.2.6 Регистрировать в шахматке скважины обводненности<br>OGP4.2.2.3.1 Снять показания дебита газа на автоматизированной замерной групповой<br>OGP4.2.2.3.4 Регистрировать в шахматке скважины газового фактора и расчет дебита по газу<br>OGP4.2.2.4.2 Регистрировать отработанного времени скважиной в шахматке<br>OGP4.2.2.5.2 Регистрировать дебит нефти в шахматке |   |  |
| OGP 4.2.3 Мониторинг и анализ причин отклонений технологических режимов работы скважин | OGP4.2.3.1.2 Определить величины забойного давления в скважине с использованием<br>OGP4.2.3.1.3 Замерить текущий динамический уровень с помощью эхолота<br>OGP4.2.3.1.9 Регистрировать замер динамического уровня в шахматке<br>OGP4.2.3.2.6 Регистрировать результаты анализа работы насосного оборудования в шахматке<br>OGP4.2.3.3.3 Регистрировать возможные причины отклонения обводненности от плановых  |   |  |
| OGP 4.2.4 Контроль, корректирующие действия и согласование режимов работы скважин      | OGP4.2.4.1.4 Регистрировать мероприятия по изменению режимов работы насосного<br>OGP4.2.4.6.5 Регистрировать назначенный технологический режим по добывающему фонду<br>OGP4.2.4.6.6 Регистрировать назначенный технологический режим по нагнетательному фонду  |   |  |
| OGP 4.2.5 Контроль технического состояния фонда скважин                                | OGP4.2.5.1.3 Регистрировать текущее состояние наземного обустройства в базе данных<br>OGP4.2.5.2.2 Регистрировать текущее состояние ствола скважины в базе данных  |   |  |
| Роль и ожидаемые результаты  | Утверждает   | Отвечает  | Участствует \консультирует \ информирует   |
|  |  | За выполнение ежесуточных замеров данных:<br>1) дебита нефти и газа;<br>2) уровня жидкости и водораздела, динамометрирование скважины;<br>3) за исследование скважины глубинными приборами;<br>4) профилактический осмотр исследовательских приборов;<br>5) шаблонирование скважин с отбивкой забоя | 1. Участвует в проведении исследований скважин, выполнении<br>2. Информировать об отказах оборудования, аварийной ситуации |
| Ключевой показатель деятельности   | 1. Регистрация точных ежесуточных замеров данных скважины в Журнале замеров  |   |  |
| <b>ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЕТЕНЦИЯМ</b>   |  |   |  |
| Профессиональные компетенции   | Перечень необходимых компетенций   |   | Требуемый уровень  |
|  | А 2. Владение методами геофизических и газогидродинамических исследований пластов<br>А 3. Выбор способов эксплуатации и подбор глубинно-насосного оборудования<br>А 4. Формирование технологических режимов скважин  |   | Уровень 3<br>Уровень 3<br>Уровень 3  |
| Личностно-деловые компетенции  | Перечень необходимых компетенций   |   | Требуемый уровень  |
|  | 1. Внимательность<br>2. Дисциплинированность<br>4. Ответственность   |   | Оперативный<br>Оперативный<br>Оперативный  |

# Концепт непрерывного обучения в течение всей жизни

Современное производство характеризуется внедрением новых технологий, автоматизации производства и предъявляет к персоналу жесткие требования при строгом соблюдении ТБиОТ: наличие не только соответствующей квалификации, но и опыта работы, а также определенного поведения на производстве

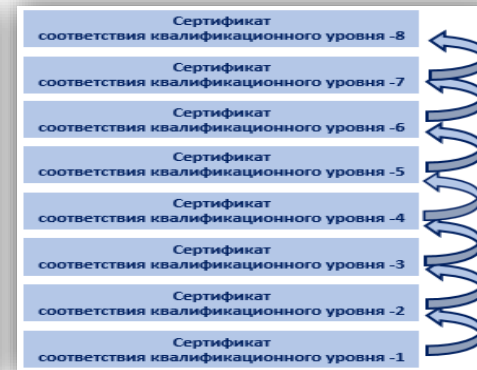
## Формирование модели компетенций



## Обучение в течение всей жизни (Life-long learning)



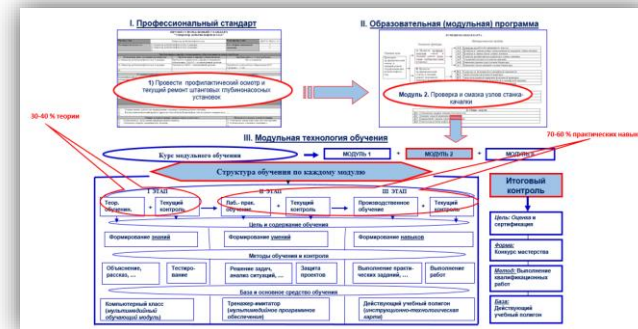
## Подтверждение квалификации



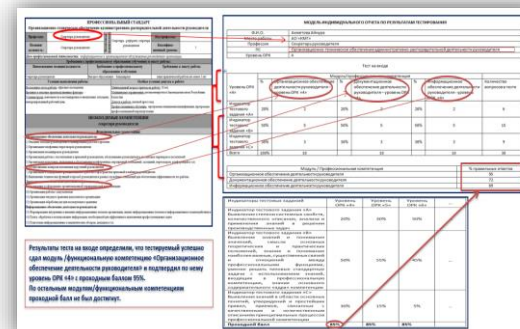
## Развитие квалификации на основе принципов меритократии



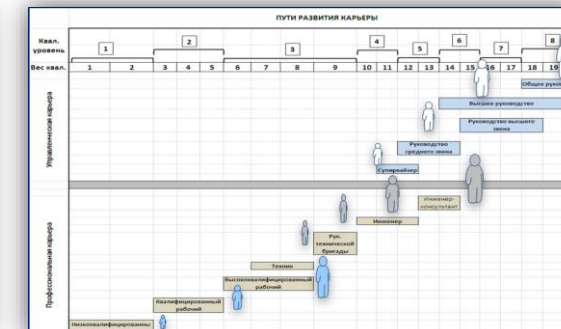
## Разработка модульной программы обучения



## Разработка системы тестирования



## Путь развития профессиональной карьеры



Предлагаемая модель компетенций является ориентиром для развития профессиональных компетенций с учетом всех видов обучения (формального, неформального и спонтанного), которые являются основой формирования концепции политики обучения на протяжении всей жизни

Предлагаемый подход позволяет реализовать концепт непрерывного обучения в течение всей жизни с возможностью приобретения новых компетенций и повышения уровня квалификации, а также продвижения по профессиональной карьере.

# Возможности практического использования ПС



В группе компаний «КазМунайГаз» апробированы области практического применения ПС: при планировании трудовых ресурсов (Павлодарский нефтехимический завод, 2013), при разработке модульной программы обучения и мультимедийных учебных программ (Учебный центр АО «КазТрансОйл», «ЭмбаОкуОрталыгы» 2010-2014), при построении системы тестирования и оценки профессиональных знаний (Корпоративный университет «Самрук-Казына», 2014), развития карьерного пути (АО НК «КазМунайГаз» совместно с Карачаганак Петролиум КПО, 2011), при разработке новых подходов в системе оплаты труда (АО НК «КазМунайГаз» совместно с PWC и положительной оценкой отраслевого Профсоюза, 2013).



# Инициатива по разработке ПС на примере международных грузоперевозок

---

1. Рассмотреть альтернативные методические разработки профессионального стандарта в рамках реализации проекта DARYA
2. Продолжить начатую работу по реализации проекта на примере **Международных грузовых перевозок**. Провести **отраслевое апробирование** и придать статус **Пилотного проекта**. Для реализации Пилотного проекта необходимы следующие условия:
  - **поддержка DARYA и участников от стран ЦА;**
  - **прямая заинтересованность всех участников от работодателей, обучающих организаций и центров подтверждения квалификации;**
  - **финансирование проекта (оплата труда участников Рабочей группы Проекта);**
  - **участие ключевых экспертов с отличным знанием бизнес-процессов профилируемого направления**
3. Такой коллективный труд позволит сформировать принципиально новый подход построения **отраслевой системы квалификации на основе партнерства стран ЦА и найдет дальнейшее практическое применение в организациях работодателей, обучающих организациях, центрах подтверждения квалификации в странах ЦА.**