

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:



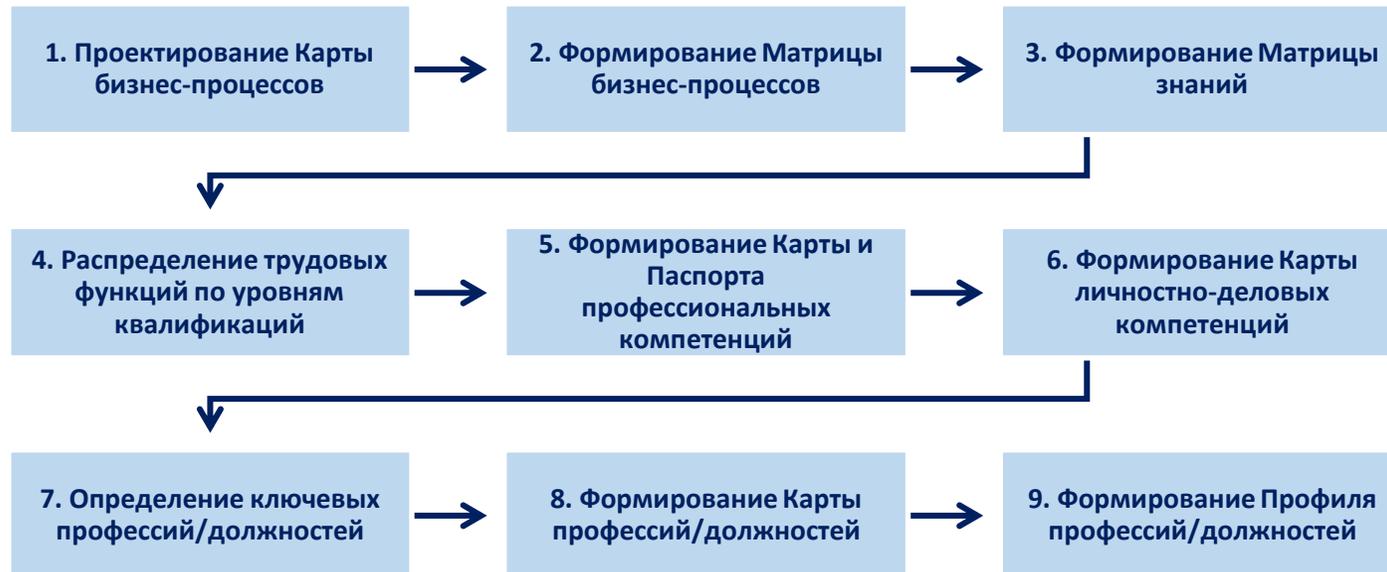
применение компетентностного подхода в установлении причинно-следственной взаимосвязи, которая определяет роль и место ключевых профессий/должностей в иерархии квалификационных уровней области профессиональной деятельности

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

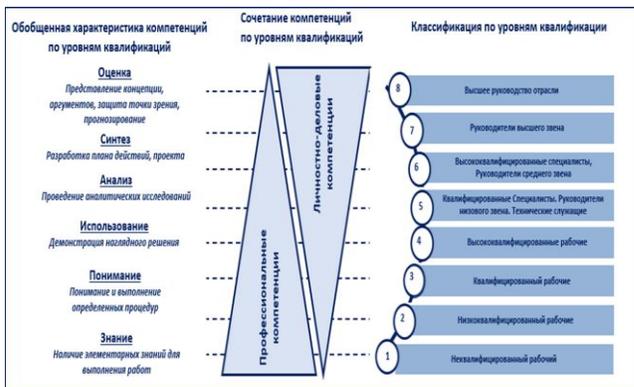
Аннотация профиля:	Осуществляет сбор, систематизацию данных скважин с целью регистрации в Журнале замеров	Возможные наименования:	Код профессии:	
			Квалиф. Уровень	3
Цель профессиональной деятельности:	Обслуживание скважин при добыче нефти и газа в части сбора и систематизации данных замеров			
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ				
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
ТРЕБОВАНИЯ К УСЛОВИЯМ ТРУДА				
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 OGP4.2.2.2.5 Снять контрольные замеры при необходимости проведения обводненности на OGP4.2.2.2.6 Регистрировать в шахматке скважины обводненности OGP4.2.2.3.1 Снять показания дебита газа на автоматизированной замерной групповой OGP4.2.2.3.4 Регистрировать в шахматке скважины газового фактора и расчет дебита по газу OGP4.2.2.4.2 Регистрировать отработанного времени скважиной в шахматке 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 OGP4.2.3.1.3 Замерить текущий динамический уровень с помощью эхолота OGP4.2.3.1.9 Регистрировать замер динамического уровня в шахматке OGP4.2.3.2.6 Регистрировать результаты анализа работы насосного оборудования в шахматке 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 OGP4.2.4.6.5 Регистрировать назначенный технологический режим по добывающему фонду 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 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: 1) дебита нефти и газа; 2) уровня жидкости и водораздела, динамометрирование скважины; 3) за исследование скважины глубинными приборами; 4) профилактический осмотр исследовательских приборов; 5) шаблонирование скважин с отбивкой забоя	1. Участвует в проведении исследований скважин, выполнении 2. Информировать об отказах оборудования, аварийной ситуации
Ключевой показатель деятельности	1. Регистрация точных ежесуточных замеров данных скважины в Журнале замеров		
ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЕТЕНЦИЯМ			
Профессиональные компетенции	Перечень необходимых компетенций		Требуемый уровень
	А 2. Владение методами геофизических и газогидродинамических исследований пластов А 3. Выбор способов эксплуатации и подбор глубинно-насосного оборудования А 4. Формирование технологических режимов скважин		Уровень 3 Уровень 3 Уровень 3
Личностно-деловые компетенции	Перечень необходимых компетенций		Требуемый уровень
	1. Внимательность 2. Дисциплинированность 4. Ответственность		Оперативный Оперативный 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)



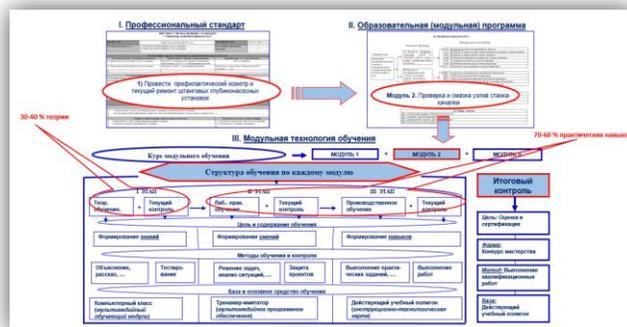
Подтверждение квалификации



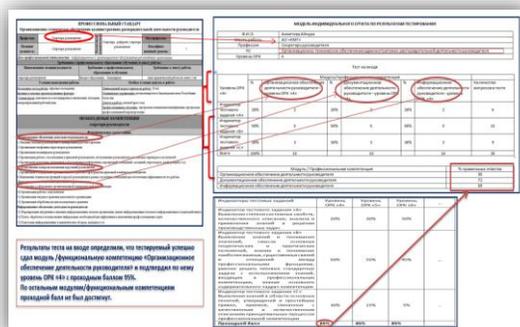
Развитие квалификации на основе принципов меритократии



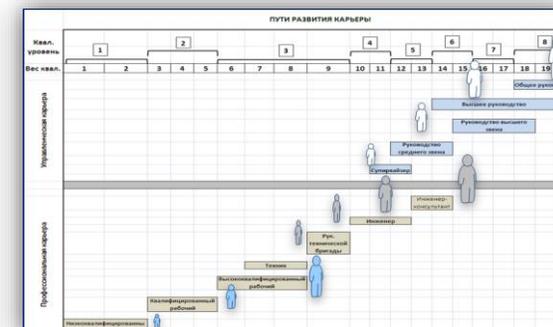
Разработка модульной программы обучения



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.**