

Этап №1: Планирование

1 месяц

Выбор ответственной организации



Требования к организации:

- Наличие необходимых человеческих и материальных ресурсов;
- Пользуется признанием и доверием в профсообществе.

Задачи организации:

- Координация деятельности по разработке ПС;
- Соблюдение процедурных и содержательных требований к разработке;
- Представление и сопровождение ПС.

Создание Рабочей Группы



Требования к Рабочей Группе:

- Численность: 7-8 человек;
- В составе:
 - Эксперты-носители квалификации;
 - Эксперты-методологи;
 - Представители сферы образования, профсоюзов, регулирующих органов.

Задачи при создании Рабочей Группы:

- Определение списка участников Рабочей Группы;
- Проведение первого заседания, формирование цели и утверждение формата работы.

Анализ отрасли/ Вида профессиональной деятельности



Источники данных:

- Статистические данные;
- Данные мониторинга рынка труда;
- Стратегии и программы развития отраслей;
- Официальные интервью;
- Зарубежные открытые источники информации.

Цели анализа:

- Выявление ключевых заинтересованных сторон;
- Определение репрезентативной выборки работодателей для их участия в разработке ПС.

Уведомление СПК и Министерство Труда И Соцзащиты



Задачи:

- Уведомление СПК для выделения экспертов-валидаторов проекта ПС;
- Уведомление Министерства Труда и социальной защиты о начале работ по разработке ПС.

Шаблоны уведомлений:

- Шаблон уведомления СПК (ссылка на шаблон docx);
- Шаблон уведомления Министерства Труда и социальной защиты (ссылка на шаблон docx).

Этап №1: Планирование. Участники Рабочей Группы



Рекомендуемые критерии отбора участников РГ

Задачи при создании Рабочей Группы

Формирование цели:

- Формулирование наименования Вида Профессиональной Деятельности (ВПД);
- Разработка проекта ПС в рамках обозначенного ВПД;
- Формирования пояснительной записки к ПС;
- Доработка ПС по результатам общественного обсуждения проекта ПС.

Утверждение формата работы:

- Определение формата коммуникаций и периодичности обсуждения результатов;
- Распределение зон ответственности;
- Утверждение сроков реализации задачи;
- Оценка стоимости разработки ПС.

Эксперты- носители компетенции:

- Специалисты и руководители (линейные или ср. звена), знающие:
 - Трудовые функции специалистов;
 - Положения действующих нормативных документов;
 - Требования, предъявляемые к знаниям и умениям;
 - Технологию производства, современные виды оборудования и инструменты.

Эксперты-методологи:

- Сертифицированные в НАРКе эксперты;
- Специалисты с опытом разработки ПС и обладающие опубликованными методическими разработками или навыком разъяснения методологии участникам РГ.

Допучастники:

- Представители профсоюзов;
- HR-специалисты;
- Работники соответствующих регулирующих органов;
- Преподаватели и эксперты учебных организаций.

60-70% численности РГ

30-40% численности РГ

Этап №1: Планирование. Анализ отрасли/ВПД

Ключевые направления анализа отрасли

Наиболее распространённые переходы по вертикали на руководящие или экспертные позиции, горизонтальные переходы в смежные функции/отрасли

Значимые ожидаемые изменения в структуре занятости в связи с планируемым развитием (данные национальных и отраслевых программ и стратегий развития)

Определение смежных отраслей и ВПД, а также предварительная оценка доли общих трудовых функций

Инновации и новейшие виды оборудования, существенно влияющие на функционал и квалификацию специалистов



Наличие дефицита или избытка специалистов определённых уровней квалификации, включая данные по безработице

Законы, подзаконные акты, приказы надзорных органов и другие документы

Наиболее распространённые наименования профессий и должностей по укрупненным группам (подвидам профессиональной деятельности) с указанием требований к формальным квалификациям для каждой из них