

# СТАНДАРТ ЦЕНТРОВ ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПОДГОТОВКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ-УЧАСТНИКАХ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА»

*Проект*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Стандарт предназначен для организации и обеспечения деятельности сети корпоративных центров опережающей подготовки на территории предприятий-участников национального проекта «Производительность труда» (далее – предприятие-участник) на основе стандарта, а также организационно-правовой, финансово-экономической и методологической основ их деятельности.

Настоящий Стандарт направлен на обеспечение единых организационных и методических условий создания и функционирования КЦОП на предприятиях-участниках Российской Федерации.

Мероприятия направлены на реализацию национальной цели развития Российской Федерации на период до 2030 года: достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство и проводятся во исполнение пункта 2 раздела 4.1. национального проекта (программы) «Производительность труда» - Федеральный проект «Системные меры по повышению производительности труда», а также в соответствии с перечнем поручений по итогам телемоста с участниками движения "Ворлдскиллс" (утв. Президентом РФ 23.11.2019 N Пр-2391) согласно которому на АНО возлагаются функции формирования новой производственной культуры в целях повышения производительности труда.

## 2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Корпоративный центр опережающей подготовки** (далее – КЦОП) – структурное подразделение предприятия-участника, прошедшее процедуру аккредитации и наделенное советующим статусом КЦОП, координирующее развитие и использование ресурсов предприятия-участника в целях реализации опережающей профессиональной подготовки сотрудников, в том числе проведение аудита рабочих мест, разработку и применение в рамках работы с кадрами корпоративного стандарта профессий, оценку компетенций сотрудников, реализацию программ профессиональной переподготовки сотрудников в соответствии с профилем компетенций, анализ эффективности реализуемых программ профессиональной переподготовки с целью повышения производительности труда;

**Опережающая профессиональная подготовка** – система мероприятий по обеспечению соответствия компетенций сотрудников предприятий-участников изменяющимся технологиям и способам производства, мировым изменениям профессиональных сфер деятельности. Опережающая профессиональная подготовка обеспечивает освоение новых и перспективных

компетенций, наиболее востребованных для обеспечения повышения производительности труда и экономической эффективности;

**Сеть корпоративных центров опережающей подготовки** – совокупность КЦОП, построенная на принципах сетевого взаимодействия как внутри одной корпорации, так и в условиях межкорпоративного взаимодействия и функционирующая на принципах взаимовыгодного обогащения методиками и технологиям в рамках основных направлений деятельности КЦОП, а также использования совместных ресурсов для развития методик разработки корпоративных стандартов и совершенствования реализации программ профессиональной переподготовки сотрудников и работников предприятий;

**Предприятие-участник** – предприятие, взявшая обязательство по организации на базе располагаемой инфраструктуры КЦОП, прошедшее процедуру аккредитации и подписавшая Соглашение о партнерстве с АНО «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)».

**АНО «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)»** (далее – АНО «АРПМ») - официальный оператор международного некоммерческого движения WorldSkills International, миссия которого – повышение стандартов подготовки кадров, а также ответственный исполнитель Федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» Национального проекта «Производительность труда» в части предоставления возможности повышения производительности труда через формирование движения рационализаторов из числа сотрудников и повышение квалификации работников с использованием инфраструктуры Ворлдскиллс;

**Сети «Ворлдскиллс»** – образовательные организации, государственный и частные учебные центры, включая колледжи, специализированные центры компетенций, межрегиональные и международные центры компетенций, центры проведения демозамена, центры подготовки национальной сборной, площадки Академии «Ворлдскиллс», обладающие материально-технической базой для реализации программ повышения квалификации (в том числе на коммерческой основе), а также экспертное сообщество движения «Ворлдскиллс», разделяющие ценности движения «Ворлдскиллс» и имеющие партнёрские соглашения с АНО «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)»;

**Специализированный центр компетенции (СЦК)** - центр развития профессий и профессиональных сообществ Ворлдскиллс, обладающий современным оборудованием и технологиями, отвечающими требованиям Ворлдскиллс, а также наличием экспертов для осуществления обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам Ворлдскиллс;

**Аккредитация** - подтверждение АНО «АРПМ» соответствия юридического лица критериям аккредитации, являющееся официальным свидетельством компетентности структурного подразделения предприятия-участника осуществлять деятельность в качестве КЦОП;

**Цифровая платформа «Ворлдскиллс»** – специализированный инструмент цифровизации, в котором содержится информация о разработанных корпоративных стандартах навыков, результатах проведения сквозной оценки персонала в организациях, цифровых профилях пользователей с возможностью организации поиска квалифицированных кадров.

**Профессиональные паспорта сотрудников (профпаспорт)** – документ, подтверждающий владение практическими навыками, в соответствии с международными стандартами Ворлдскиллс и корпоративными стандартами компании.

### **3. НАПРАВЛЕНИЯ, ЦЕЛИ И ФОРМАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Корпоративные центры опережающей подготовки могут быть организованы в формате структурных подразделений организации, филиалов организации, координирующих развитие и использование ресурсов предприятия в целях опережающей профессиональной подготовки сотрудников, в том числе профессиональной ориентации, ускоренного профессионального обучения, повышения квалификации по наиболее востребованным, актуальным и перспективным профессиям и компетенциям на уровне, соответствующем мировым стандартам, в том числе используя лучшие практики, методики и технологии подготовки «Ворлдскиллс».

Все КЦОП, созданные на базе предприятий-участников, осуществляют свою деятельность в рамках единой сети, координируя свой организационно-деятельностный план в рамках текущего стандарта.

В рамках формирования КЦОП проводятся следующие мероприятия:

- 1) Разрабатывается методика создания и работы центров, которая будет передана предприятиям-участникам проекта;
- 2) На предприятиях-участниках проекта проводится аудит рабочих мест, включая проявление потребностей, формирование рабочих групп, анализ документации, проведение опросов и посещение рабочих мест, на основании которого формируется база для разработки корпоративного стандарта компетенций;
- 3) Разрабатывается корпоративный стандарт приоритетный компетенций, включая описание должности, состав профиля, перечень оборудования, материалов, инструментов, условия труда, технику безопасности и охрану труда, описание готового продукта и норм производительности, типовые оценочные средства;
- 4) Проводится оценка компетенций сотрудников, включая определение групп оценивающих экспертов, подбор площадки и графика проведения, проведение оценки и подготовка выводов и рекомендаций по квалификации персонала предприятия;
- 5) Формирование программ профессиональной подготовки сотрудников предприятий-участников проекта в соответствии с профилем компетенций;

6) Реализация разработанных программ профессиональной подготовки;

7) Проводится анализ эффективности реализации программ профессиональной подготовки, разработанных корпоративных стандартов и оценочных средств на предмет соответствия потребностям предприятия-участника в рамках повышения производительности труда;

8) Проводится актуализация корпоративных стандартов, оценочных средств и программ подготовки на основе потребности предприятия-участника в рамках повышения производительности труда и реализации проектов развития.

Данный комплекс мероприятий позволит сотрудникам предприятий получить актуальные знания, навыки для совершенствования мастерства, развития потенциала и лидерских навыков с целью дальнейшего применения и обмена опытом в профессиональной деятельности, а также сформировать сообщество новаторов, объединенных общими целями и идеями создания высокопроизводительного предприятия посредством формирования системы непрерывного обучения кадров и внедрения рационализаторских предложений.

Основная задача организация сети КЦОП – это передача и трансляция внутри сети методик, инструментария и технологий работы с корпоративными стандартами в рамках повышения эффективности работы с кадрами и как следствие повышения производительности труда на предприятиях-участниках проекта.

#### **4. ПОРЯДОК ВНЕДРЕНИЯ СТАНДАРТА**

Стандарт организации, деятельности и аккредитации КЦОП формируется и апробируется в пилотном режиме в рамках реализации плана мероприятий Федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» на 2021 год.

В рамках реализации плана мероприятий совместно с предприятиями-участниками будет проводиться модернизация и оптимизация стандарта.

В срок до 1.03.2022 будет осуществлена доработка и утверждение стандарта организации, деятельности и аккредитации КЦОП с учетом проведенного пилотного проекта

#### **5. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В рамках организации деятельности КЦОП будут последовательно реализованы следующие этапы:

- 1) Подготовительный этап;
- 2) Определение источников необходимых ресурсов;
- 3) Проведение конкурсных процедур;

- 4) Подготовка к запуску КЦОП на базе предприятий-участников, прошедших конкурсный отбор;
- 5) Аккредитации КЦОП;
- 6) Обеспечение функционирования КЦОП
- 7) Реализация профессиональной переподготовки в рамках деятельности КЦОП

### **5.1. Подготовительный этап**

В рамках подготовительного этапа с учетом пилотной реализации проекта и необходимости доработки и утверждения стандарта организации, деятельности и аккредитации КЦОП с учетом проведенного пилотного проекта АНО «АРПМ» совместно с заинтересованными компаниями осуществляет деятельность, направленную на:

- 1) Формирование базовой модели организации и функционирования КЦОП;
- 2) Определение форматов взаимодействия предприятий-участников, АНО «АРПМ», сети «Ворлдскиллс», государственных и муниципальных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в рамках организации и функционирования КЦОП;
- 3) Проектирования дополнительных сервисов для обеспечения функционирования КЦОП.

### **5.2. Ресурсы**

АНО «АРПМ» выделяет следующие ресурсы для работы КЦОП:

- 1) Содействует в выработке наиболее оптимальной модели создания КЦОП на базе предприятий-участников;
- 2) Осуществляет совместную деятельность по аудиту рабочих мест и созданию корпоративных стандартов на предприятии-участников за счет ресурсов Федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» Национального проекта «Производительность труда» в целях передачи методик аудита рабочих мест, сборки корпоративного стандарта, оценочных средств, коротких программ подготовки, проведения оценки на соответствие корпоративному стандарту (методики «Ворлдскиллс»);
- 3) Осуществляет обучение и сопровождение команды КЦОП в очно-дистанционном формате по тематике проведения аудита рабочих мест, сбора корпоративных стандартов и оценочных средств, проведение процедуры оценки компетенций и навыков, составление программ профессиональной подготовки;
- 4) Предоставляет доступ к сети «Ворлдскиллс» для проведения обучающих и оценочных мероприятий;

5) Содействует в составление адресных программ профессиональной подготовки работников предприятий-участников;

6) Финансирует повышение квалификации работников предприятий в рамках профессиональное обучения и дополнительное профессиональное образование по стандартам Ворлдскиллс по одной или нескольким компетенциям в объеме, определенным согласно Федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» Национального проекта «Производительность труда»;

7) Содействует совместной разработке методики эффективности повышения квалификации сотрудников предприятий в рамках деятельности КЦОП в целях повышения производительности труда и формирования эффективной производственной культуры;

8) Предоставляет доступ к Цифровой платформе «Ворлдскиллс» в рамках сервисов работы с кадрами;

9) При наличии запроса от предприятий-участников оказывает содействие в разработке дополнительного объема корпоративных стандартов, оценочных средств и программ повышения квалификации, не входящих в обязательства по реализации Федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» Национального проекта «Производительность труда»;

Предприятие-участник выделяет следующие ресурсы для работы КЦОП:

1) Выделяет помещение для организации деятельности КЦОП (в случае наличия на базе предприятия-участника Учебного центра, он может быть рассмотрен в качестве площадки аккредитации и функционирования КЦОП);

2) В случае необходимости обеспечивает ремонт в выделенном помещении;

3) Обеспечивает команду в рамках структурного подразделения предприятия-участника для передачи методик «Ворлдскиллс» и осуществления деятельности КЦОП;

4) Обеспечивает необходимые решения, связанные с предоставлением необходимых материалов (документация, инструкции) и доступа к аудиту рабочих мест в целях формирования корпоративных стандартов;

### **5.3. Конкурный отбор**

Выбор компании-устроителя осуществляется на конкурсной основе. Чтобы принять участие в конкурсе в 2021 году, компании необходимо пройти следующие этапы:

- 1) Подать заявку на платформе Leader-ID (с 15 февраля 2021 года по 21 марта 2021 года);
- 2) Сформировать команду КЦОП (не менее 3-х человек);
- 3) Пройти первую часть обучающего курса для команд будущих КЦОП, по итогам которого разработать и представить концепцию и краткую повестку деятельности КЦОП, включая перечень приоритетных направлений разработки корпоративных стандартов, оптимизации технологий работы с кадрами и реализации ключевых проектов развития с учетом необходимости решения кадровой повестки (курс стартует в конце марта 2021 года и продлится до конца апреля 2021 года);
- 4) Защитить разработанную концепцию и краткую повестку деятельности КЦОП в ходе онлайн-защиты команд будущих КЦОП (конец апреля 2021 года);
- 5) При попадании в список рекомендованных к открытию в 2021 году площадок (верстается по итогам защиты повестки) подтвердить статус предприятия-участника как участника национального проекта «Производительность труда» или подписать соответствующее Соглашение о сотрудничестве с территориальным РОИВ (до конца апреля 2021 года);
- 6) Подписать Соглашение о партнерстве с Ворлдскиллс Россия.  
Для участия в конкурном отборе допускаются предприятия, удовлетворяющие следующим требованиям:
  - 1) Выручка от 0,8 млрд рублей в год;
  - 2) Отношение предприятия к одной из приоритетных отраслей (базовые не сырьевые отрасли экономики Российской Федерации), а именно: обрабатывающее производство, сельское хозяйство, транспорт, строительство и торговля;

Под базовыми не сырьевыми отраслями экономики Российской Федерации (БНО) для целей настоящей Методики понимаются согласно ОКВЭД-2:

- обрабатывающие производства (раздел С), за исключением группировок «Производство кокса и нефтепродуктов» (класс 19), «Производство табака» (класс 12), «Производство напитков, кроме производства безалкогольных напитков» (группы 11.01, 11.02, 11.03, 11.04, 11.05, 11.06);
  - строительство (раздел F);
  - транспортировка и хранение (раздел H), за исключением группировок «Хранение и складирование нефти и продуктов ее переработки» (вид 52.10.21), «Хранение и складирование газа и продуктов его переработки» (вид 52.10.22) и «Деятельность трубопроводного транспорта» (подкласс 49.5);
    - -сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство (раздел А), за исключением группировки «Выращивание табака и махорки» (группа 01.15);
    - торговля.

#### **5.4. Запуск**

Официальное открытие КЦОП проходит в формате 1-дневного Форума открытия и знаменуется подписанием Соглашения о партнерстве.

#### **5.5. Аккредитация**

Аккредитация КЦОП на базе предприятий-участников осуществляется по результатам деятельности в рамках реализации плана мероприятий Федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» в целях проверки соответствия требованиям к функционированию КЦОП в соответствии с п.5.6. настоящего стандарта и достижения целей в соответствии с п.3 настоящего стандарта.

Принципами аккредитации являются:

- 1) осуществление полномочий по аккредитации АНО «АПРМ» и в установленном им порядке;
- 2) компетентность лиц, участвующих в аккредитации;
- 3) независимость АНО «АПРМ» от КЦОП;
- 4) беспристрастность;
- 5) открытость и доступность правил аккредитации;
- 6) единство правил аккредитации и обеспечение равных условий заявителям;
- 7) объективность, то есть всесторонний анализ результатов и показателей функционирования КЦОП.

Аккредитация осуществляется исключительно в сферах, не связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну.

Деятельность по аккредитации специализированных центров компетенций Союза в рамках настоящего Положения не является деятельностью по аккредитации в национальной системе аккредитации, в связи с чем нормы Федерального закона от 28.12.2013 N 412-ФЗ "Об аккредитации в национальной системе аккредитации" и иные нормы законодательства об аккредитации не распространяются на указанные отношения.

Аккредитованное КЦОП должно соответствовать следующим требованиям:

- 1) Оформленная в формате структурного подразделения структура КЦОП согласно действующим нормативно-правовым регламентам предприятий-участников;
- 2) Наличие команды КЦОП (не менее 3-х человек), обладающей методикой аудита рабочих мест, сборки корпоративных стандартов и оценочных средств, проведения процедуры оценки по стандартам «Ворлдскиллс», составления программ повышения квалификации;
- 3) Обучение в рамках деятельности КЦОП не менее 10 сотрудников по составленным программам повышения квалификации и дополнительного

профессионального образования по стандартам Ворлдскиллс по одной или нескольким компетенциям.

## **5.6. Функционирование**

Основными функциями КЦОП являются:

- Выявление потребностей в развитии компетенций, формализации дефицита навыков у работников предприятий-участников, актуальных технологий производства, оптимизации рабочих мест, удовлетворении потребностей штатного расписания и прочих факторов, препятствующих увеличению производительности труда;
- Формирование корпоративного стандарта по группам наиболее востребованных должностей, включающего в себя состав профиля специалиста, оценочные средства, инфраструктуру рабочего места, требования к условиям труда, охране труда и техники безопасности, а также требования к готовой продукции;
- Реализация схемы сквозной оценки персонала в целях выявления на основе оценочных средств корпоративного стандарта западающих навыков, мешающих эффективно выполнять трудовые операции;
- Формирование на основе корпоративного стандарта программ повышения квалификации работников предприятий-участников в целях устранения препятствующих факторов увеличения производительности труда;
- Реализация программ профессиональной переподготовки работников предприятий-участников либо на инфраструктуре предприятия (КЦОП, учебные центры), либо с привлечением ресурсов сети КЦОП и сети «Ворлдскиллс», в зависимости от содержания программы;
- Реализации на основе корпоративного стандарта технологий работы с входящим потоком соискателей, исходя из кадровой потребности предприятий-участников;
- Проведение анализа эффективности реализации программ профессиональной переподготовки работников предприятий-участников в рамках увеличения производительности труда;
- Межсетевое взаимодействие в рамках деятельности КЦОП в целях выявления и формализации лучших практик увеличения производительности труда.

### **5.6.1. Выявление потребностей**

В рамках выявления потребностей в развитии компетенций, формализации дефицита навыков у работников предприятий-участников, актуальных технологий производства, оптимизации рабочих мест, удовлетворении потребностей штатного расписания и прочих факторов, препятствующих увеличению производительности труда, КЦОП должен реализовывать следующие задачи:

- 1) Выяснение потребностей предприятий, включая:
  - Определение формата возможного организационно-деятельностного плана (проработка ключевых проблемных зон и проектов развития, дорожной карты, запроса на подготовку кадров);
  - Определение должностей работников, в которых заинтересовано предприятие;
  - Выяснение целей разработки корпоративного стандарта (оценка персонала, входной контроль соискателей, разработка программ обучения);
  - Определение этапов, сроков мероприятий и необходимых ресурсов для разработки корпоративного стандарта
  - Определение списка документации, необходимой для анализа должности
  - Определение состава экспертной группы для разработки корпоративного стандарта

- 2) Анализ документации, в том числе:
  - должностная инструкция;
  - инструкции по технике безопасности и охране труда;
  - информация об условиях труда, нормах производительности труда;
  - технические инструкции, документы нормативы по выполнению технологических процессов и рабочих операций по должности;
  - список оборудования, инструментов и расходных материалов, необходимых работнику для выполнения функциональных обязанностей;
  - прочие документы, определяемые совместно с предприятием-участником согласно целей разработки корпоративного стандарта и специфики выбранного списка должностей;

- 3) Формирование экспертной группы для разработки корпоративного стандарта со следующим составом участников:
  - Эксперт, владеющий методикой разработки корпоративного стандарта (эксперт-разработчик)
  - Представитель кадрового подразделения предприятия (иного подразделения)
  - Руководитель работника (работников), занимающего анализируемую должность
  - Наиболее опытный работник (работники), занимающий анализируемую должность.

- 4) Проведение опросных мероприятий согласно следующих этапов:
  - Вводный инструктаж работника;
  - Определение функциональных обязанностей и трудовых операций;
  - Конкретизация трудовых операций;

- Определение и уточнение наименований необходимой инфраструктуры;

- Определение требований к готовому продукту деятельности;
- Постановка вопросов о нормах производительности труда;
- Постановка вопросов об условиях труда;
- Постановка вопросов о требованиях техники безопасности;
- Подведение итогов опроса.

5) Аудит рабочего места, включая следующие подзадачи:

- Фиксация оборудования, инструментов, материалов (фото, видео);
- Уточнение наименований, марки оборудования, инструментов, материалов, программного обеспечения;
  - Уточнение необходимого количества оборудования, инструментов, материалов, программного обеспечения;
  - Особенности применения оборудования, инструментов, материалов, программного обеспечения.

### **5.6.2. Формирование корпоративного стандарта**

Корпоративный стандарт включает в себя следующие разделы:

- 1) Введение (содержит общую информацию по должности);
- 2) Состав профиля (содержит перечень навыков и критериев (аспектов) для их измерения);
- 3) Оборудование материалы, инструменты (содержит перечень оборудования материалов, инструментов, которыми пользуется работник в своей деятельности);
- 4) Производственная культура (содержит информацию об условиях труда, внутрикорпоративных правил поведения, требованиях охраны труда)
- 5) Описание готового продукта и нормы производительности труда (содержит описание готового продукта, который производит работник, и нормы производительности);
- 6) Оценочные средства (содержит информацию о тестовом проекте для оценки персонала и условиях проведения оценочной процедуры).

#### *5.6.2.1. Раздел «Введение» содержит следующую информацию:*

- 1) Формирование вводной преамбулы – общее описание целей разработки корпоративного стандарта и возможностей его применения (оценка персонала, оценка при приеме на работу, разработка программ обучения и т.д.)
- 2) Название должности – четкая формулировка анализируемой должности в соответствии с требованиями предприятия

3) Описание функциональных обязанностей работника – сравнительный анализ, последующее обобщение и заполнение сведений о функциональных обязанностях, полученных в процессе опросов работника, его руководителя и изучения запрошенной документации по должности

#### *5.6.2.2. Состав профиля*

Состав профиля представляет собой таблицу, содержащую структурированный по навыкам перечень трудовых операций, систему оценочных критериев (аспектов) с ранжированием по весу в баллах, типу и необходимыми пояснениями, позволяющими измерить уровень владения выделенными навыками в соответствии с актуальными требованиями предприятия.

#### *5.6.2.3. Оборудование, материалы, инструменты*

В раздел включается вся основная информация по оборудованию, материалам, инструментам, программному обеспечению, которые необходимы работнику для выполнения своих функциональных обязанностей по должности. Сведения отражаются в виде таблиц с указанием наименований, технических описаний, единиц измерений и необходимого количества оборудования, материалов, инструментов, программного обеспечения.

#### *5.6.2.4. Производственная культура*

В раздел включается информация, полученная по результатам опросов и анализа предоставленной предприятием документации, в отношении условий труда работника, норм техники безопасности и охраны труда (ТБ и ОТ), корпоративных правил поведения и норм корпоративной этики, которые необходимо соблюдать при выполнении функциональных обязанностей по должности, реализации программы наставничества для сопровождения молодых сотрудников

#### *5.6.2.5. Описание готового продукта и нормы производительности труда*

В раздел включается информация, полученная по результатам опросов и анализа предоставленной предприятием документации, в отношении готового продукта, который является результатом деятельности работника при исполнении служебных обязанностей, а также норм производительности труда за различный период (рабочий день, смена, месяц и т.д.) со ссылкой на возможно имеющиеся документы, регламентирующие нормирование производительности.

#### *5.6.2.6. Оценочные средства*

Оценочные средства содержат информацию о типовом тестовом проекте (практическом задании), и условиях проведения оценки: варианты мест проведения оценки персонала, целесообразность разработки дополнительной организационной документации, общий порядок включения экспертов в оценивающую группу.

#### *5.6.2.7. Согласование корпоративного стандарта:*

Процедура согласования корпоративного стандарта включает в себя следующие этапы:

- 1) Предоставление итогового документа корпоративного стандарта заказчику (руководство предприятия-участника);
- 2) Ознакомление заказчика с содержанием и выработка предложений и корректив;
- 3) Внесение корректив в корпоративный стандарт;
- 4) Предварительное согласование стандарта с заказчиком;
- 5) Проведение пилотной оценки персонала;
- 6) Анализ информации на предмет выявления недостатков в содержании корпоративного стандарта;
- 7) Актуализация корпоративного стандарта и завершение процедуры согласования.

Актуализация корпоративного стандарта должна осуществляться периодически в зависимости от изменения условий, складывающихся на конкретном предприятии

### **5.6.3. Сквозная оценки персонала**

Сквозная оценка персонала реализуется в рамках следующих этапов:

- 1) Определение перечня профессий для оценки;
- 2) Актуализация корпоративного стандарта по навыкам и оценочным средствам (загрузка в Цифровую платформу «Ворлдскиллс»);
- 3) Комплектование оценочных групп экспертов и обучение их стандартам оценки WorldSkills (при необходимости);
- 4) Подбор площадок для проведения оценочных процедур, определение календаря событий;
- 5) Проведение оценочной процедуры персонала (экзамен);
- 6) Формирование электронных профпаспортов и загрузка данных в Цифровую платформу «Ворлдскиллс»;
- 7) Подготовка выводов по квалификации персонала в соответствии с ТЗ заказчика ((руководство предприятия-участника, линейные руководители);

Эффекты сквозной оценки персонала:

- 1) Определение действительного уровня квалификации персонала предприятий;
- 2) Оцифровка профессиональных паспортов сотрудников;
- 3) Стандартизация по составу и качеству программ профессиональной подготовки подведомственных учебных центров и образовательных учреждений (при наличии);
- 4) Уменьшение адаптационного периода нового сотрудника при старте работы на предприятии (производстве);
- 5) Уменьшение издержек на период производственного обучения нового сотрудника;
- 6) Оценка квалификации при приеме на работу;

7) Уменьшение рисков при приеме неквалифицированных сотрудников на ответственные производственные участки.

#### **5.6.4. Программы повышения квалификации**

Формирование и реализация программ повышения квалификации осуществляется согласно следующим этапам:

- 1) Актуализация перечня должностей;
- 2) Разработка корпоративного стандарта навыков и оценочных средства согласно п. 5.6.2. и загрузка в Цифровую платформу «Ворлдскиллс»;
- 3) Разработка программы профессиональной подготовки;
- 4) Процесс подготовки;
- 5) Итоговый квалификационный экзамен с загрузкой результатов в Цифровую платформу «Ворлдскиллс» и выдачей электронных профпаспортов;
- 6) Адаптация на в реальных производственных условиях на предприятиях-участниках;
- 7) Корректировка навыков или дополнительная переподготовка соискателя при получении неудовлетворительных результатов на этапе 5 или 6 (при необходимости, на усмотрение линейных руководителей или руководства предприятий-участников);

При проведении повышения квалификации или итогового квалификационного экзамена может быть использована внутренняя инфраструктура предприятия-участника, либо сеть «Ворлдскиллс».

#### **5.6.5. Кадровая потребность**

Работа по удовлетворению кадровой потребности предприятий-участников ориентирована на решение проблемы взаимного несоответствие следующий содержательных блоков:

- 1) Реальный состав компетенций соискателей
- 2) Резюме соискателей
- 3) Описание вакансии;
- 4) Реальный корпоративный стандарт навыков на производстве.

Основополагающим принципом работы с кадровой потребностью в рамках функционирования ЦОП является первоочередная ориентации на содержания корпоративного стандарта навыков на предприятии (производстве) с соответствующим стандарту требованиям к персоналу.

В рамках вышеуказанных принципов работа по удовлетворению кадровой потребности согласно штатному расписания и приоритетным проектам развития предприятий-участников (компаний и корпораций) осуществляется по следующим этапам:

- 1) Актуализация перечня вакансий;
- 2) Разработка или актуализация корпоративного стандарта навыков и оценочных средства согласно п. 5.6.2. и загрузка в Цифровую платформу «Ворлдскиллс» (при необходимости);

- 3) Разработка или использование уже существующей программы профессиональной подготовки для предоставления соискателю возможности прохождения повышения квалификации;
- 4) Процесс подготовки соискатель осуществляет самостоятельно за счет собственных ресурсов или на коммерческой основе;
- 5) Итоговый квалификационный экзамен с загрузкой результатов в Цифровую платформу «Ворлдскиллс» и выдачей электронных профпаспортов (осуществляется также за счет внутренних ресурсов соискателей или на коммерческой основе);
- 6) Анализ и принятие решения о приеме на работу или дополнительной необходимости повышения квалификации при неудовлетворительных результатах итогового квалификационного экзамена, а также возможной адаптации соискателя на в реальных производственных условиях на предприятиях-участниках (при наличии высоких, но не достаточных результатах владения требуемым навыком(ами) или группой навыков);

При проведении повышения квалификации или итогового квалификационного экзамена может быть использована внутренняя инфраструктура предприятия-участника, либо сеть «Ворлдскиллс».

Дополнительно для предприятий-участников предоставляется возможность аккумуляции и использования данных Цифровой платформы «Ворлдскиллс» в рамках поиска и работы с соискателями по вакансиям.

Для этого в рамках Цифровой платформы «Ворлдскиллс» предоставляется возможность загрузки корпоративных стандартов по конкретным должностям в организациях и результатов сквозной оценки персонала по каждому работнику в различных организациях.

Разграничение прав доступа к информации в рамках сервисов Цифровой платформы осуществляется на основании дополнительных соглашений о конфиденциальности и неразглашении информации.

#### **5.6.6. Межсетевое взаимодействие**

Межсетевое взаимодействие осуществляется по следующим направлениям:

- 1) Совместная деятельность в рамках обмена опытом по применению методик работы с корпоративными стандартами;
- 2) Совместная образовательная активность и использование общей инфраструктуры для проведения повышения квалификации сотрудников;
- 3) Коллективное использование ресурсов Цифровой платформы в целях оптимизации технологий работы с кадрами;
- 4) Проведение совместных мероприятий по развитию команд КЦОП;
- 5) Тиражирование эталонных КЦОП и соответствующих им команд для формализации и обмена лучшими практиками внутри сети КЦОП.

## **5.7. Профессиональная подготовка**

Программы повышения квалификации могут быть реализованы на следующих площадках:

- 1) На базе КЦОП за счет собственной инфраструктуры;
- 2) На базе учебных центров предприятий-участников;
- 3) На базе сети «Ворлдскиллс» (по договоренности);
- 4) На базе сети КЦОП (по договоренности).

Обязательным элементом прохождения повышения квалификации для сотрудников предприятия-участника является итоговый квалификационный экзамен с загрузкой результатов в Цифровую платформу «Ворлдскиллс» и выдачей электронных профпаспортов.

В случае необходимости команда КЦОП может быть дополнительно обучена методикам проведения независимой оценки по стандартам «Ворлдскиллс».

## **6. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Метрики оценки результативности деятельности КЦОП в рамках пилотного внедрения стандарта формируются совместно в предприятиями-участниками и устанавливаются на собрании организационного комитета Кубка по рационализации и производительности. Показатели эффективности деятельности КЦОП формируются следующим образом:

- количество сформированных корпоративных стандартов по отдельным должностям предприятий-участников;
- количество сформированных корпоративных стандартов компетенций в рамках сети КЦОП;
- количество сотрудников, прошедших сквозную оценку персонала и получивших профпаспорт;
- количество принятых на работу сотрудников, исходя из соответствия компетенций составу профиля корпоративного стандарта;
- количество сотрудников, обученных и сертифицированных по стандартам «Ворлдскиллс» через образовательные мероприятия КЦОП;
- количество сотрудников, прошедших повышение квалификации по программам КЦОП;
- показатели экономической эффективности сотрудников, прошедших повышения квалификации с учетом сокращения времени выполнения трудовых операций, сокращения трудозатрат, увеличение выработки, сокращение количества брака;
- количество новых рабочих мест, созданных за счет внедрения новых технологий (в том числе ориентированных на новые рынки);
- количество сотрудников, обученных для заполнения штатного расписания пол новые рабочие места;

- удовлетворенность руководителей предприятий-участников по индексу NPS
- Участие сотрудников предприятий-участников КЦОП в Кубке по рационализаторству и производительности труда