**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**К ПРОЕКТУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

**«СПЕЦИАЛИСТ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПРОЦЕССАМИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ ДЕРЕВООБРАБОТКИ И МЕБЕЛИ»**

Москва 2015

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| **Раздел 2.1 Общая характеристика видов профессиональной деятельности, трудовых функций** | **3** |
| 2.1.1. Информация о перспективах развития вида профессиональной деятельности  | 3 |
| 2.1.2. Описание обобщенных трудовых функций и трудовых функций, входящих в вид профессиональной деятельности, и обоснование их отнесения к конкретным уровням (подуровням) квалификации | 8 |
| **Раздел 2.2. Основные этапы разработки проекта профессионального стандарта**  | **13** |
| 2.2.1. Этапы разработки профессионального стандарта | 13 |
| 2.2.2. Информация об организациях, на базе которых проводились исследования, и обоснование выбора этих организаций | 14 |
| 2.2.3. Описание требований к экспертам, привлекаемым к разработке проекта профессионального стандарта | 16 |
| 2.2.4.Общие сведения о нормативно-правовых документах, регулирующих вид профессиональной деятельности, для которого разработан проект профессионального стандарта | 18 |
| **Раздел 2.3. Обсуждение проекта профессионального стандарта** | **19** |
| Приложение 1. Сведения об организациях, привлеченных к разработке проекта профессионального стандарта | **24** |
| Приложение 2. Сведения об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению проекту профессионального стандарта | **33** |
| Приложение 3. Сводные данные о поступивших замечаниях и предложениях к проекту профессионального стандарта |  |

**Раздел 2.1. Общая характеристика видов профессиональной деятельности, трудовых функций**

*2.1.1.Информация о перспективах развития вида профессиональной деятельности*

 Как показывает практика, Российским производителям мебельной и деревообрабатывающей продукции постоянно, особенно в условиях членства в ВТО, приходится решать вопросы по повышению эффективности производства и обеспечению конкурентоспособности с зарубежными производителями.

 За последние 4 года (2011-2014г.г.) объёмы ежегодного производства мебельной продукции в России превышали 100.0 млрд. рублей ( 2014г.- 136,6 млрд.руб., без учёта НДС). По данным Росстата, за последние годы количество мебельных предприятий, отчитывающихся в рамках основной своей экономической деятельности, составляет порядка 5 тысяч. При этом, по экспертным данным, ещё 40-60% предприятий, относящихся преимущественно к субъектам малого предпринимательства, не отчитываются полностью перед государственными органами статистики. Выпускаемая мебель относится преимущественно к категории так называемой «недорогой мебели», производимая из ламинированных древесностружечных плит (ЛДСП). Напротив, импортируемая мебельная продукция относится , как правило, к более высокой ценовой категории с применением преимущественно древесноволокнистых плит средней плотности (плита МДФ) с различными видами лакокрасочных покрытий и строганного шпона, а также из массивной древесины ценных пород. В стоимостном выражении за последние годы доля импортной мебели на мебельном рынке России по экспертным оценкам составляет 53-57%. Кроме того, по статистическим данным, за последние годы для нужд строительства и ремонта используется от 70 до 75% обрезных и необрезных пиломатериалов. При этом доля деревянных малоэтажных домов от общего объема возводимых в Российской Федерации составляет более 10%.

Производство мебели в России территориально сосредоточено неравномерно. Традиционными лидерами среди федеральных округов являются Центральный ФО и Приволжский ФО, на долю которых приходится в среднем 65-68% от общего объёма выпуска мебельной продукции в денежном выражении.

Согласно данным Росстата (2013г.) выпуск мебели в Российской Федерации по полному кругу производителей, включая малые предприятия, выглядит следующим образом:

1.Доля крупных организаций – 55%; 2.Доля средних организаций – 10,1%;

3.Доля малых предприятий (включая микропредприятия) – 23,5%; 4.Доля индивидуальных предпринимателей – 11,4%.

Таким образом, объём производимой мебельной продукции субъектами среднего и малого предпринимательства в целом составляет 45%. При этом, доля выпускаемой мебели субъектами малого бизнеса превышает 75% в Уральском ФО, Сибирском ФО, Дальневосточном ФО. К тому же, в зависимости от вида выпускаемой продукции, доли крупного, малого и среднего бизнеса сильно варьируются и по Федеральным округам.

На недавно прошедшей международной выставке «Мебель-2014», которая в течение недели проходит в ЦВК «Экспоцентр», и на которой демонстрировались мировые и отечественные достижений мебельной индустрии, выяснилось, что более 700 компаний из 30 стран представляли свою продукцию (мягкую мебель, офисную, кухонные гарнитуры и многое другое. С национальными экспозициями приехали мебельные предприятия Германии, Китая и Румынии. Но самым большим числом участников – *558 экспонентами* - была представлена мебельная и деревообрабатывающая промышленность России.

Цель любого предприятия- получение прибыли или выполнение общественно важных функций. Поэтому приходится решать большой комплекс задач основными из которых являются: выбор технологий, с помощью которой производится товар; организация процесса производства; выбор персонала; формирование правил социального поведения и др..

Сложность организации и управления производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели в большой степени зависит от типа производства. Как известно, производство-это комплексная характеристика технических, организационных и экономических особенностей производства. На практике известно различные типы производств, а именно: проектное производство; изготовление продукции по заказам; изготовление продукции партиями; поточное производство и непрерывное. За последние годы, когда в стране существует рыночная экономика и, когда Россия вошла в ВТО, на рынке производства продукции деревообработки и мебели окончательно утвердились три типа производства, а именно, изготовление продукции по заказам; изготовление продукции партиями; поточное производство. В зависимости от типа производства зависит и деятельность мастера, начальника или зам.директора (гл.инженер) при организации и управлении производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели. Вся сложность организации (предприятия) заключается в том, что внутренняя структура предприятия является достаточно сложной. И если говорить о системе управления, то это: система управления ресурсами; система управления производством; система управления персоналом и т.д.. Организационная система это формирование и обеспечение деятельности подразделений предприятия в соответствии с ее целями и планами (например, разработка организационной структуры, установление производственных отношений между работниками, должностные инструкции, составление штатного расписания. и др.). В современной деревообрабатывающей и мебельной промышленности России основную долю оборудования, предназначенного для обработки древесины, занимает оборудование немецкого и, в целом, европейского производства. Для которого требования по точности механической обработки соответствует требованиям Европейских стандартов. Для того чтобы продукция отечественных предприятий оставалась востребованной на российском рынке, необходимо масштабное техническое перевооружение производств, создание новых мощностей. Необходимо внедрение новых технологий, освоение современного оборудования.

Для того чтобы продукция отечественных предприятий оставалась востребованной на российском рынке, необходимо масштабное техническое перевооружение производств, создание новых мощностей. Необходимо внедрение новых технологий, освоение современного оборудования.

Все это стимулирует строительство высокоавтоматизированных деревообрабатывающих и мебельных заводов с увеличенными производственными мощностями, это требует высококвалифицированных специалистов по организации и управлению производственными процессами.

 Для этого нужны кадры, которые бы организовывали и управляли производственными процессами на производстве. По данным за 2014 профессия "специалист по организации и управлению производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели"является актуальной и востребованной, например, производством мебели в России занимаются порядка 5,77 тыс. производителей, среди которых более 500 крупных и средних.

 Вакансии мастер, начальник цеха, которые и занимаются управлением и организацией производства требуются. Для этого в 2015 году в вузы России планируется принять:

-650 человек для обучения в бакалавриате по направлению 35.03.02 «Технология лесозаготвительных и деревообрабатывающих производств», профиля подготовки "технология деревообрабатывающих производств";

-112 человек для обучения в магистратуре по направлению 35.04.02 «Технология лесозаготовительных и деревообрабатывающих производств», профиля подготовки по технологии деревообрабатывающих производств. Это будущие мастера, начальники цехов и зам.директора (гл.инженеры) производства. Ежегодный прирост приема составляет 2…4 % .

Разрабатываемому профессиональному стандарту профессии «**специалист по организации и управлению производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели**» по структуре, но не как по содержанию схожи, утверждённые в 2014 году профессиональные стандарты:

-специалист по организации и управлению научно-исследовательскими и опытно--конструкторскими работами;

- специалист по организации и нормированию труда;

- специалист по управлению жилищным фондом;

- специалист по управлению многоквартирным домом;

- специалист по организации строительства автомобильных дорог и аэродромов;

- специалист по организации строительства атомных и тепловых электростанций;

- специалист по организации строительства гидроэлектростанций и сооружений;

- специалист по организации строительства мостов, набережных и тоннелей;

- специалист по организации строительства промышленных и гражданских зданий и комплексов.

Все рассмотренные профессиональные стандарты утверждены в 20014 году и находятся в реестре Минсоцтруда, кроме того, все они не относятся к разделу Д "обрабатывающие производства" (ОКВЭД).

Мастер и начальник (участка, цеха) в большинстве своем случаев занимаются координацией технологических и производственных процессов, т.е. согласование деятельности предприятия и всех его подразделений (каждый в своей компетенции) с намеченным планом и осуществляет этот вид деятельности мягким методом (экономическим и морально-психологическим. Но есть случаи, когда мастеру и начальнику (участка, цеха) необходимо регулировать технологические и производственные процессы, т.е. применять коррекцию деятельности, и этот вид деятельности осуществляется жестким методом (административным). Нередко приходится решать не только профессиональные проблемы, но и человеческие (например, разрешение конфликтных ситуаций в коллективе).

Кроме того в своей деятельности мастер, начальник используют такие инструментарии как учет, анализ и контроль.

 С точки зрения квалификации деятельности мастера, начальника. зам.директора (гл.инженера), то согласно [1] квалификация это - характеристика профессиональной деятельности. Рассматривается с точки зрения уровня (формальная характеристика) и содержания (качественная характеристика). С точки зрения содержания, понятие «квалификация» часто используется как синоним профессии и составляющих ее трудовых функций, умений, знаний. С точки зрения уровня, квалификация или группа квалификаций занимают то или иное положение в иерархии квалификаций, построенной на основе совокупности при- знаков сложности деятельности (характера умений), наукоемкости деятельности (характера знаний), широты полномочий и ответственности, необходимых при осуществлении деятельности (общей компетенции) – в национальной рамке квалификаций. В свою очередь, уровень квалификации работника характеризуется степенью его профессиональной обученности (подготовленности), наличием знаний, умений, компетенций, необходимых для осуществления определенного вида деятельности. В тарифных системах оплаты труда, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, используется понятие тарифного разряда (величины, отражающей сложность труда и уровень квалификации работника), и понятия квалификационного разряда (величины, отражающей уровень профессиональной подготовки работника). В современных нормативных актах сфер труда и образования общим в понятии квалификации является «уровень знаний, умения, навыков», необходимых в профессиональной деятельности. Так, в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 квалификация определена как «уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности». В Федеральном законе от 3 декабря 2012 года № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"» говорится, что «квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, необходимых для осуществления им профессиональной деятельности».

Очень действенная система в управлении и организации это система мотивации и стимулирования. мотивация работников предприятия связана с созданием возможностей по удовлетворению их разнообразных потребностей. А вот стимулирование в отличие от мотивации является проявлением чисто внешним: хороший коллектив и достойная зарплата, поощрение инициативы, справедливое вознаграждение и наказание, единые нормы и ценности для всех и т.п.. Это приводит работников к пониманию ситуации и соответствующим действиям. Хочется отметить, что мотивация и стимулирование это мощные взаимодополняющие действия для усиления организации и управления производственными процессами.

Компетенция (англ. competence)-динамическая комбинация знаний, умений, опыта и способность применять их для успешной профессиональной деятельности. Компетенция находит опосредованное отражение в профессиональных стандартах при описании трудовых функций и трудовых действий, необходимых знаний, умений. В разных источниках возможно встретить разные подходы к классификации компетенций и разные их названия и определения. В среднем профессиональном образовании используются понятия общей компетенции (как способности успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности), профессиональной компетенции (как способности успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности). Наличие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности рассматривается как компетентность. Это деятельностная характеристика, определяющая способность и готовность работника к реализации приобретенных знаний, умений, навыков в реальной профессиональной деятельности. Компетенция находит опосредованное отражение в профессиональных стандартах при описании необходимых знаний, умений, других характеристик трудовой функции.

Должностные обязанности и знания профессии «мастер контрольный (участка, цеха)», «мастер участка», во многом схожи с трудовыми функциями, действиями и знаниями обобщённой функции A и B, разрабатываемой функциональной картой и проектом профессионального стандарта. При этом часть перечисленных требований устарели и перестали быть актуальны с развитием технического прогресса. С учётом новых сформулированных трудовых функций и действий уровень квалификации данной обобщённой трудовой функции соответствует 6-му.

Должностные обязанности и знания профессии «начальник цеха (участка)» во многом схожи с трудовыми функциями, действиями и знаниями обобщённой функции C, D, E и F разрабатываемой функциональной картой и проектом профессионального стандарта и соответствует 7 уровню квалификации.

Все уровни квалификации определённые для обобщённых трудовых функций проекта профессионального стандарта «специалист по организации и управлению технологическими и производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели» определены в соответствии с требованиями «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «12» апреля 2013 г. № 148н.

Предложенные в ЕКС характеристики работ и уровень знаний профессии в большинстве случаев в настоящее время не отражают трудовые действия по уровням квалификации.

Анализ общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014, выявил что в полном объёме охарактеризовать занятия трудовой деятельности по профессии **«специалист по организации и управлению производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели»** не может ни одна группа. Сравнительные данные по заработной плате в России, относительно США по профессии **«специалист по организации и управлению производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели»** показывают отношение в оплате труда по данной профессии примерно 1 к 4.

Уровни квалификации были определены путём соответствия требований, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «12» апреля 2013 г. № 148н. Схожие профессии «мастер контрольный (участка, цеха)», «мастер участка», «начальник цеха (участка)» в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), который включает разделы «Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 (редакция от 15.05.2013).Информационный поиск зарубежных профессиональных стандартов показал, что в Великобритании национальные профессиональные стандарты (National Occupational Standards) являются одним из элементов системы обеспечения качества рабочей силы, в которую, помимо стандартов, входят следующие компоненты:

- сеть Отраслевых квалификационных советов (Советов по развитию отраслевых квалификаций) (Sector Skills Councils), которые определяют и прогнозируют знания, умения и компетенции, необходимые (востребованные в) экономике;

- программы профессионального образования и подготовки, охватывающие возрастные группы от 14 лет и старше и обеспечивающие связь различных типов обучения, начиная с базовых степеней и заканчивая после вузовскими степенями;

- рамка квалификаций, состоящая из шести уровней и объединяющая все возможные пути образования и профессиональной подготовки;

- автономные колледжей и частные учебные заведения, реализующие программы профессионального обучения и подготовки, тесно сотрудничающие с региональными организациями и местным бизнесом с тем, чтобы обеспечивать соответствие программ подготовки требованиям сферы труда данного региона (района).

Основной структурой, регулирующей и координирующей деятельность по созданию профессиональных стандартов в стране, является Совет по национальным профессиональным стандартам (The National occupational standards board), который был создан и приступил к работе в 2003 г., заменив собой Группу по проектам и стандартам.

Членами совета являются представители Агентства по квалификациям и образовательным программам ((QCA), Шотландского квалификационного агентства (Scottish Qualifications Authority (SQA)), Агентство Уэльса по квалификациям, образовательным программам и оцениванию (Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales (ACCAC)),

Совета по учебным программам, экзаменам и оцениванию Северной Ирландии (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) for Northern Ireland), Агентства по развитию отраслевых квалификаций (Sector Skills Development Agency (SSDA)) и шесть представителей работодателей. Возглавляет Совет один из представителей работодателей.

В Австралии разработка и практическое использование профессиональных стандартов началось в связи с формированием национальной системы профессиональной подготовки, что предполагало разработку и использование единых для всех регионов принципов, подходов и инструментов функционирования и развития профессионального образования.

В результате этих действий была сформирована Рамка национальной профессиональной подготовки (National Training Framework), основу которой составляют три ключевых элемента, призванных обеспечить высокое качество и сопоставимость, совместимость и транспарентность профессионального образования и подготовки на всей территории страны при сохранении самобытности, индивидуальности и самостоятельности регионов в вопросах образования.

1. В Российской Федерации для оценки уровня квалификации разработана девятиуровневая рамка «**Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»,** утверждённая приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «12» апреля 2013 г. № 148н
2. Европейская квалификационная рамка - это общеевропейская рамка, связывающая между собой квалификационные системы разных стран, основной функцией которой является представить квалификации более доступным и понятным образом независимо от системы или страны получения по всей Европе. Двумя основными целями ЕКР являются повышение мобильности граждан в пределах европейских стран и способствование их обучению на протяжении всей жизни. В рамке разработано 8 уровней квалификации.

Сравнительный анализ Российской и Европейской систем оценки уровня квалификации выявил, что 1-2 и 2-3 уровни квалификации, оцененных по рамке РФ совпадает с 1 и 2 уровнем квалификации соответственно по Европейской оценочной рамке. Соответственно дальнейшая оценка уровня квалификации по рамке РФ и Европейской идёт со смещением на 1 уровень.

 Таблица 1.2.

|  |  |
| --- | --- |
| Единая квалификационная рамка РФ | Европейская единая квалификационная рамка |
| Уровень квалификации | Характер знаний | Знания | Уровень квалификации |
| 1 | Применение элементарных фак­ти­ческих знаний и (или) ограни­чен­ного круга специальных знаний | Базовые общие знания | 1 |
| 2 | Применение специальных знаний |
|  Базовые фактические знания в области работы или учёбы | 2 |
| 3 | Понимание технологических или методиче­ских основ решения типовых практиче­ских задачПрименение специальных знаний |
| 4 | Понимание научно-технических или методи­ческих основ ре­шения практиче­ских задачПрименение специальных знанийСамостоятельная работа с информацией | Знание фактов, принципов, процессов и общих концепций в области работы или учёбы | 3 |
| 5 | Применение профессиональных знаний технологического или методического харак­тераСамостоятельный поиск информа­ции, необ­ходимой для ре­шения постав­ленных профессиональных за­дач | Широкие фактические и теоретические знания в области работы или обучения | 4 |
| 6 | Применение профессиональных знаний технологического или методического харак­тера, в том числе, инновационныхСамостоятельный поиск, ана­лиз и оценка профессиональной информа­ции | Всесторонние специализированные фактические и теоретические знания в области работы или обучения, а также понимание границ этих знаний | 5 |
| 7 | Понимание методологических ос­нов профессиональной деятельностиСоздание новых знаний прикладного характера в определенной области Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельно­сти и /или организации | Продвинутые знания в области работы или учёбы, включающие критическое понимание теории и основополагающих принципов | 6 |
| 8 | Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характераОценка и отбор информации, необходимой для развития обла­сти деятельно­сти | Высокоспециализированные знания, часть из которых являются узловыми для деятельности в области работы или обучения и составляют основу для оригинальных размышлений и/или научных исследованийКритическое понимание знания, выходящего в другие области, и связи между различными областями | 7 |
| 9 | Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотрас­левого характера |  Знания в границах самой продвинутой области работы или обучения и междисциплинарные знания | 8 |

3.Австралийская рамка квалификаций (Australian Qualifications Framework - AQF) описывает все национально признаваемые квалификации, начиная с уровня, определяемого аттестатом о полном среднем образовании (Senior Secondary Certificate of Education) и заканчивая степенью доктора философии (PhD), и объединяет их в единую систему. Австралийская рамка качества обучения (Australian Quality Training Framework -AQTF) – набор национально согласованных принципов, подходов, механизмов и стандартов качества обучения и оценивания (аттестации), осуществляемых (проводимых) образовательными учреждениями (учебными организациями).

4. Профессиональные стандарты – Training Packages – набор национально одобренных (принятых, согласованных) стандартов и квалификаций, позволяющих определить и аттестовать (оценить) квалификацию работника (человека). Training Packages описывают профессиональные навыки и знания, необходимые для эффективной работы, но они не регламентируют процесс и содержание (учебный план, программа) обучения. Разработка стратегии обучения осуществляется преподавателем и обучаемым и зависит от конкретных условий и обстоятельств, а также способностей и потребностей обучаемого.

В Словакии при разработке профессиональных стандартов принимают участие следующие организации и структуры:

- Советы по отраслевым квалификациям (Industry Skills Council);

- Национальный совет по качеству (National Quality Council);

- Региональные организации управления профессионального образования и подготовки

(State Training Authority);

- Департамент (Министерство) образования, науки и профессиональной подготовки

(Department of Education, Science and Training, с декабря 2007 г. преобразован в Департамент образования, занятости и трудовых отношений);

- Национальный координационный комитет по реализации (управлению) проектов

(National Project Steering Committee);

- Министерский совет (Ministerial Council)

Профессиональные стандарты утверждаются государством, как отдельные документы (Великобритания). Профессиональные стандарты утверждаются структурами социальных партнеров для обязательного использования при формировании образовательных стандартов и программ обучения (Франция, Нидерланды) [2].

В Канаде федеральное правительство при поддержке и во взаимодействии с региональными властями и организациями, представляющими работодателей, профсоюзы, образование, инициировало и развивает ряд проектов (инициатив, программ и т.д.).

Необходимо отметить, что использование национальных профессиональных стандартов, созданных отраслевыми советами, не является обязательным. Правительство Канады ведет большую работу по пропаганде и поддержке практики использования профессиональных стандартов. Через Департамент людских ресурсов и социального развития оказывает большую консультативную, информационную и финансовую поддержку. В частности, Департаментом для поддержки инициативы отраслевого партнерства и для обеспечения промышленности, отраслевых советов, ассоциаций и национальных профессиональных групп единым и адекватным (научно обоснованным)подходом, облегчающим проведение разработки профессиональных стандартов и соответствующих им программ профессиональной подготовки и сертификации, были разработаны рекомендации - Процесс создания профессиональных стандартов.

Опыт зарубежных стран показывает, что создание качественных профессиональных стандартов, их эффективное использование и поддержание (обновление, развитие) требует урегулирования ряда проблем, в частности:

- привлечение всех заинтересованных сторон к работе по формированию (созданию) и использованию профессиональных стандартов, рациональное распределение полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе;

- формирование организационных механизмов разработки и поддержания профессиональных стандартов, которые бы позволяли своевременно и качественно обновлять стандарты и обеспечивали бы преемственность «новых» и «старых» стандартов.

Одним из подходов к решению данных проблем является создание отраслевых советов, в рамках которых представители работодателей формируют и предоставляют правительству, органам управления и учреждениям профессионального образования разного уровня и всем заинтересованным организациям, материалы, отражающие позицию и потребности работодателей по проблемам подготовки профессиональных кадров, в частности:

-оценка квалификационного уровня рабочих кадров и его соответствие требованиям отдельных отраслей и экономики в целом;

-основные направления развития профессионально-квалификационного уровня рабочих кадров;

- функционирование системы профессионального образования и подготовки и ее совершенствование;

- работа служб занятости и т.д.

Подобные организации действуют во многих странах, например, в Великобритании, Канаде и Австралии, где они рассматриваются как эффективный механизм получения достоверной и взвешенной информации от сферы производства и бизнеса по проблемам развития трудовых ресурсов [2].

В Канадских стандартах, в отличии от отечественных, указывается контекстная информация, которая обеспечивает дополнительную информацию о задаче. Это полезно в развитии обучение материалов или в выявлении соответствующих инструментов или методов обучения. В частности, контекстная информация обеспечивает дополнительную информацию о важности, частоты и трудности каждого задания.

Описание шкалы рейтинга выглядит следующим образом:

Важность: качественный рейтинг, что указывает на важность умения компетентной работы.

1. Не важно: производительность этого навыка не является необходимым для работы.2. Достаточно важно: производительность этого навыка минимально необходимым для работы. 3. Важно: выполнение этого навыка умеренно важное значение для работы.4. Чрезвычайно важно: производительность этого навыка важно; неисполнение представляет опасность.

Частота: рейтинг, который указывает, в среднем, как часто будет выполнять задачу.

1. После того, как...; 2. Ежегодный; 3.Полугодовой; 4. Редкие (несколько раз в год); 5. Ежемесячная; 6. Еженедельный; 7. Ежедневно; 8. Постоянно.

Сложность: определяет уровни усилий, задачи и осложнения, связанные с исполнением задания: 1. Не трудно; 2. довольно трудно; 3. Сложно; 4. Очень трудно.

Также в отдельные блоки стандарта включаются требования к навыкам общения в коллективе, межличностные отношения в коллективе, что отсутствует в отечественных профессиональных стандартах. Блоки же представляют собой информацию о сфере деятельности, профессиональной

Проведенный анализ российских и зарубежных профессиональных стандартов, схожими с разрабатываемым профессиональным стандартом профессии «**специалист по организации и управлению производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели**» , показал следующее:

1. Уровни квалификации специалистов и инженеров в области деревоперерабатывающей и мебельной промышленности отечественных профессиональных стандартов соответствуют 6 и 7 уровню квалификаций. Профессиональный стандарт «**специалист по организации и управлению производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели**» также имеет два уровня квалификации 6 и 7.
2. Методика разработки и структура профессиональных отечественных и зарубежных стандартов имеет некоторые различия, но, в целом, полностью отражают информацию о сфере профессиональной деятельности.

Кроме того, приказом Минпромторга России от 03 октября 2013 г. №1597 г. Москва «Об утверждении Перечня высокотехнологичной продукции с учётом приоритетных направлений модернизации российской экономики» в Перечень включена, в том числе, и продукция, соответствующая товарному коду 9403 ТН ВЭД ТС (мебель прочая и её части). К такой мебели относятся корпусная бытовая мебель для жилых помещений, мебель для учреждений, детская подростковая мебель, кухонная мебель, мебельные фасады и др.. ............ Одними из основных путей выхода из сложившейся ситуации являются совершенствование технологий, оптимизации организации и управления производственными процессами, расширение применения автоматизированных систем проектирования изделий мебели и технологических процессов.

Таким образом, профессиональный стандарт **«Специалист по организации и управлению производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели»** является актуальным.

*2.1.2. Описание обобщенных трудовых функций и трудовых функций и обоснование их отнесения к конкретным уровням квалификации*

В основу разработки профессионального стандарта была положена методика функционального анализа деятельности.

Обобщенная трудовая функция - это совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившихся в результате разделения труда в конкретном производственном процессе. Каждая конкретная трудовая функция представляет собой отдельный законченный элемент трудовой деятельности, требующий собственных методов и процессов. Обобщенные трудовые функции были определены на основе анализа требований к данной профессии со стороны ЕТКС и образовательных стандартов.

Трудовая функция это система трудовых действий, для которой определены необходимые умения и знания. При выделении трудовых функций был проведён анализ нормативной, методической, технологической документации. Каждой трудовой функции должны отвечать трудовые действия (ТД), необходимые умения и необходимые знания. При определении перечня ТД исходят из определения ТД - процесс взаимодействия работника с предметом труда. При анализе использовался ЕКС для профессии - специалисты родственных профессий.

Эти материалы были дополнены анализом профессиональной деятельности с учетом мнения экспертов.

Проект профессионального стандарта сформирован на основе следующих принципов:

- учет возросших требований к производительности предприятий;

- учет возросших требований к качеству материала; определенная задача»), из которого следует, что в наименовании ТД должен быть обозначен «предмет труда», «процесс» и должна быть понятна задача, которая достигается или решается в ходе процесса.

Выделение трудовых функций по каждой ОТФ проводилось в логике процессуального подхода (представлен цикл деятельности) и с учетом объектов (предметов) профессиональной деятельности. В качестве отправной точки использовали:

- учет объективной структуры профессиональной деятельности, сложившегося в отрасли разделения труда;

- последовательная декомпозиция области профессиональной деятельности на обобщенные трудовые функции (ОТФ), трудовые функции (ТФ) и трудовые действия (ТД);

- измеряемость (возможность проверки) овладения видом трудовой деятельности и соответствующими ему трудовыми функциями.

- использования правил полноты перечня, точности формулировок ОТФ, ТФ и ТД, их относительной автономности, сертифицируемости и удобства применения в управлении персоналом;

Выделение ОТФ выполнено с учетом разделения труда, существующего в данной области трудовой деятельности. В результате логика ОТФ в ПС определяется во-первых, спецификой производства шлифованных и облицованных плит, а также уровнем профессионального образования.

Выделение трудовых функций по каждой обобщенной трудовой функции проведено в логике процессуального подхода (представлен цикл деятельности) и(или) с учетом объектов (предметов) профессиональной деятельности. При выделении обобщенных трудовых функций был проведён анализ нормативной, методической, технологической документации. Выделено 6 обобщенных трудовых функций A, В, С, D, E и F(таблица 2.1), определен уровень квалификации и дано обоснование. Обобщённые трудовые функции были выделены по степени сложности выполняемых работ, ОТФ A, B соответствует 6 уровню квалификации, ОТФ С, D, E и F– 7 уровню квалификации.

Трудовые функции были выделены из них, путём анализа работ и технологических операций выполняемых на данных линиях.

Уровни квалификации были определены путём соответствия требований, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «12» апреля 2013 г. № 148н (таблица 2).

Описание ОТФ и ТФ в проекте ПС выглядит следующим образом (таблица 2.1).

Таблица2. 1

 **Описание обобщенных трудовых функций, трудовых функций , трудовых действий, умений и знаний, входящих в профессиональный стандарт, обоснование их отнесения к конкретным уровням квалификации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ОТФ** | **Трудовые функции** | **Трудовые действия** | **Необходимые умения** | **Необходимые знания** |
| A. Организация текущей деятельности участка деревообработки и производства мебели | A/01 Организовывать выполнение плана/графика работ | Разрабатывать производственные задания с учетом плана/графика выполнения заказа  | ПланироватьУправлять информациейОценивать эффективностьОформлять документациюОрганизовывать обратную связьКоммуникативные умения Умения в области ИКТ (информационно-коммуникационные технологии) | Технологию производства продукции деревообработки и мебели Бизнес-план предприятияПорядок формирования производственных заданийПорядок формирования запросов на различные виды ресурсного обеспеченияМетоды и способы организации обратной связиНормативные требования в области ресурсного обеспечения, ТБ (....) и ОТ (....) |
| Выдавать производственные задания исполнителям в установленном порядке |
| Инструктировать исполнителей производственного задания |
| Собирать информацию из различных источников о потребности в ресурсах для выполнения производственных заданий |
| Подготавливать запросы на обеспечение необходимыми ресурсами на основе консолидированной информации |
| Осуществлять эффективное взаимодействие с другими подразделениями в ходе выполнения производственных заданий |
| Проводить мониторинг выполнения производственных заданий на основе установленных требований технологического процесс по выпуску продукции деревообработки и мебели |
| Организовывать получение обратной связи от исполнителей и смежных подразделений |
| На основе обратной связи предпринимать корректирующие действия в рамках собственной компетенции / формулировать предложения по корректирующим действиям для согласования с руководством |
| Составлять отчетную документацию |
| A/02 Осуществлять эффективную и безопасную эксплуатацию оборудования | Рассчитывает степень загруженности оборудования при оперативном планировании для выполнения плана/графика | ПланироватьВыявлять неисправности в работе оборудованияСобирать и анализировать информациюОформлять документацию | Технология производства продукции деревообработки и мебели Виды, назначение, эксплуатационные характеристики оборудованияКонтролируемые параметры работы оборудованияТребования по безопасной эксплуатации оборудованияМетоды расчета эффективности эксплуатации оборудованияТребования ТБ, ОТ и экологической безопасностиОсновные виды неисправностей, причины возникновения и способы устранения |
| Осуществлять оперативное планирование эксплуатации оборудования и его выбор для выполнения плана/графика |
| В случае изменения в технических характеристиках оборудования информировать персонал об изменениях в нормативно-технической документации по эксплуатации оборудования |
| Контролировать соблюдение условий эксплуатации оборудования в соответствии с установленными требованиями |
| При несоблюдении условий принимать решения о корректирующих действиях |
| Организует сбор информации о текущем состоянии оборудования, сбоев, отказов, дефектов, неисправного и неработоспособного оборудования в соответствии с установленными требованиями для выполнения производственного задания  |
| Анализировать причины возникновения сбоев, отказов, дефектов, неисправного и неработоспособного оборудования для разработки предложений по улучшению работы оборудования |
| Вносить предложения по предотвращению и повышению эффективности работы оборудования на основе анализа имеющейся информации |
| Участвовать в подготовке к сдаче оборудования в ремонт, приемке оборудования из ремонта и его запуске |
| A/03 Осуществлять межфункциональное взаимодействие между подразделениями | Изучать установленные схемы и порядок межфункционального взаимодействия | Управлять информациейОпределять приоритеты Разрешать конфликты Осуществлять мониторинг Осуществлять обратную связьУметь влиять | Организационная структура организацияВнутренняя нормативная документация в области организации взаимодействия (регламенты, положения и т.п.)Особенности бизнес-процессов в организацииСпособы и виды межфункциональных коммуникацийМетоды эффективного общения, ведения переговоровСпособы предупреждения спорных и конфликтных ситуаций |
| Осуществлять межфункциональное взаимодействие в соответствии с установленными схемами |
| Вносить предложения по совершенствованию установленного межфункционального взаимодействия |
| Принимать оперативные решения при сбое во взаимодействии в рамках своей компетенции и информировать руководство |
| A/04 Обеспечивать подразделение материальными ресурсами | Контролировать остатки, расходование и поступление материальных ресурсов | Коммуникативные уменияОформлять документациюПользоваться средствами ИКТ | Материальные ресурсы для производства продукции деревообработки и мебелиНормативы расхода материальных ресурсовНормативные документы, регламентирующие обеспечение производства (подразделения) ресурсамиВиды материальных ресурсов для производства продукции деревообработки и мебели Требования к оформлению заявокТребования к качеству поступающих ресурсов  |
| Определять оперативную потребность в материальных ресурсах в соответствии с установленными нормами |
| Формировать заявки на обеспечение подразделения необходимыми материальными ресурсами  |
| Осуществлять приемку поступивших материальных ресурсов |
| Информировать руководство при возникновении сбоев в поставке заявленных ресурсов |
| Информировать руководство при возникновении сбоев в поставке заявленных ресурсов |
| А/05 Мониторинг текущей деятельности на участке | Разрабатывает предложения для проведения мониторинга на участке | Составлять план действий по результатам мониторинга | Распорядок трудового дняПроцедуры утверждения документов на предприятии |
| Анализ результатов мониторинга |
| Формировать заявки на обеспечение подразделения необходимыми материальными ресурсами  |
| Разработка предложений по результатам мониторинга |
| Осуществляет корректирующие действия |
| B. Организовывать работу персонала участка деревообработки и производства мебели | B/01 Обеспечивать безопасные условия труда персонала  | Определяет наличие персонала для выполнения производственного задания | ПланироватьОрганизовывать обратную связьКоммуникативные уменияОформлять документациюОценивать риски | Нормативные документы по ОТ и ПБТехнология производства Оборудование и инструментПсихология |
| Осуществляет мониторинг работы персонала для обеспечения производственного задания |
| Контроль за соблюдением безопасных условий труда и охраны здоровья персонала  |
| Разрабатывать предложения по адаптации и обучению персонала на рабочем месте |
| Поддерживать мотивацию персонала |
| Поддерживать корпоративную культуру |
| Предупреждать конфликтные ситуации |
| B/02 Осуществляет мониторинг работы персонала для обеспечения производственного задания  | Формировать систему показателей соответствия работы персонала для выполнения производственного задания | Составлять план мероприятий по результатам мониторинга ПланироватьОрганизовывать обратную связьОформлять документациюОценивать риски | Технология производства Процедуры утверждения документов на предприятииПсихология |
| Осуществлять мониторинг выполнения производственного задания |
| Анализировать результаты мониторинга для выявлении отклонений от системы показателей |
| Разрабатывать предложения по результатам мониторинга |
| Вносить корректирующие действия |
| B/03 Контроль за соблюдением безопасных условий труда и охраны здоровья персонала | Контролирует разработку проектов инструкций по охране труда для работников и представлять их на утверждение в установленном порядке | Разрабатывать инструкции ПланироватьОрганизовывать обратную связьКоммуникативные уменияОформлять документациюОценивать риски |  Нормативные документы по охране труда и пожарной безопасности Политика предприятия в области охраны труда, сохранения здоровьяЦели и задачи предприятия в области охраны труда, сохранения здоровьяТрудовой кодекс (раздел «Охрана труда»)Федеральные законы в области охраны труда и здоровья и промышленной безопасности |
| Контролирует за обеспечением нормативной документации на рабочих местах согласно установленным требованиям |
| Ознакомлять работников с нормативными документами по охране труда и пожарной безопасности |
| Проводить инструктажи в соответствии с нормативной документацией |
| Контролировать соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда для выявления нарушений, рисков и угроз безопасности работников при проведении работ |
| В случае выявления рисков и угроз, нарушений, принимать меры по их устранению в установленном порядке  |
| Подавать заявки на обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты и проверять их исполнение |
| Принимать участие в обучении работников безопасному поведению, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве |
| Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций |
| Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве |
| Подавать заявки на обеспечение работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты и проверять их исполнение |
| B/04 Разрабатывать предложения по адаптации и обучению персонала на рабочем месте | Информировать вновь принятого работника о правилах и нормах трудовых отношений и поведения на рабочем месте | Проводить обучение персонала на рабочем местеПодготавливать обучающий материалКоммуникативные умения | Формы и методы адаптацииМетоды обучения на рабочем местеНормативная документация предприятия в области обучения на рабочем месте |
| Представлять вновь принятого работника членам трудового коллектива |
| Наблюдать за адаптацией вновь принятого работника |
| Оказывать помощь и поддержку вновь принятому работнику для его успешной адаптации в коллективе |
| Информировать руководство о проблемах, возникших при адаптации нового работника |
| Создавать условия для эффективного производственного обучения и контролировать его реализацию |
| Проводить обучение персонала на рабочем месте при введении новых требований нормативно-технической документации, приемов труда |
| Контролировать результаты обучения |
| Информировать руководство о результатах обучения |
| B/05 Поддерживать мотивацию персонала  | Проводить мониторинг и анализ эффективности системы мотивации персонала для внесения предложений по ее совершенствованию  |  АналитическиеОцениватьКоммуникативныеОрганизовывать обратную связь |  Методы и способы мотивацииМетоды оценки результатов трудаВнутренние нормативные документы предприятия по формам и системам оплаты и стимулирования труда |
| Оценивать уровень удовлетворённости персонала существующей системой мотивации |
| Поддерживать и оценивать инициативы сотрудников (поощрять положительные инициативы, вежливо и убедительно отказывать в поддержке нецелесообразных инициатив) |
| Привлекать сотрудников к участию в обсуждении вопросов мотивации |
| Организовывать информирование сотрудников и получать обратную связь об удовлетворённости системой мотивации |
| В/06 Поддерживать корпоративную культуру  | Разъяснять сотрудникам принципы корпоративной культуры | АналитическиеКоммуникативные | Понятие и принципы корпоративной культурыПримеры успешной корпоративной культуры из Российской и международной практики |
| Организовывать обсуждение принципов корпоративной культуры с персоналом для обеспечения единства понимания.  |
| Организовывать обратную связь с сотрудниками по вопросам соблюдения корпоративной культуры. |
| Подбирать случаи из практики компании для иллюстрации корпоративной культуры |
| Вносить предложения по совершенствованию корпоративной культуры |
| В/07 Предупреждать конфликтные ситуации оборудования | Выявлять потенциальные источники конфликтных ситуаций и предупреждать их возникновение на участке | Коммуникативные Обеспечивать обратную связьПринимать решенияРешать проблемы | Нормативные документы, регламентирующие организацию деятельностиВажность учета мнения подчиненных и предоставления обратной связиСпособы эффективного распределения ролей и обязанностейМетоды разрешения конфликтных ситуацийМетоды и способы создания комфортной психологической среды |
| Оперативно принимать меры по урегулированию конфликтных ситуаций в случае их возникновения на участке |
| Помогать работникам разрешать конфликтные ситуации самостоятельно |
| Создавать комфортную психологическую атмосферу на участке |
| Информировать руководство о конфликтных ситуациях, не разрешимых на своем уровне |
| С. Управление текущей деятельностью цеха деревообработки и производства мебели  | С/01 Планирует текущую деятельность структурных подразделений цеха на основе производственного плана | Составлять план/график выполнения производственного задания с учетом возможных рисков и способов их предупреждения | Осуществлять планирование производственного задания с учетом возможных рисков и способов их предупреждения Рассчитывать с учетом возможных рисков и способов их предупреждения бизнес-план подразделения Применять средства автоматизации при проектировании и подготовке производства Реализовывать бизнес-план подразделенияПрименять передовой опыт отечественных и зарубежных производителей аналогичной продукции | Технологический процесс производстваФормы организации производственно- хозяйственной деятельности цехаОборудованиеПроизводительность оборудованияПередовой опыт отечественных и зарубежных производителей аналогичной продукции |
| Ставить цели и задачи исполнителям в соответствии с утвержденным планом/графиком |
| Проводить мониторинг выполнения плана/графика на основе установленных критериев |
| Анализировать и оценивать имеющиеся ресурсы и условия, необходимые для выполнения плана/графика |
| Подготавливать запросы на обеспечение необходимыми ресурсами |
| Организовывать эффективное взаимодействие с другими подразделениями в ходе выполнения плана/графика |
| Организовывать получение обратной связи для своевременного проведения корректирующих действий в рамках выполнения плана/графика |
| Составлять отчетную документацию |
| С/02 Координирует выполнение структурными подразделениям цеха производственного задания  | Определять подразделения для организации взаимодействия | Взаимодействовать с подразделениямиСтавить цели и задачи для определения оптимальной схемы | Организация производства по выпуску продукции деревообработки и мебелиНормативная документация предприятияСтруктура подразделения и предприятияКаналы коммуникацииЗакономерности взаимодействия внутри предприятияПринципы корпоративной культуры, производственной, маркетинговой, инновационной деятельности предприятияПроцедуры утверждения документов на предприятии |
| Разрабатывать варианты схем взаимодействия. |
| Оценивать сильные и слабые стороны вариантов |
| Выбирать оптимальные схемы в зависимости от целей и задач текущей деятельности. |
| Согласовывать и утверждать схемы взаимодействия с подразделениями. |
| Принимать оперативные решения при сбое во взаимодействии. |
| Проводить мониторинг эффективности взаимодействия. |
| Разрабатывать меры по совершенствованию схем взаимодействия по результатам мониторинга. |
| С/03 Оценка эффективности текущей деятельности с целью ее повышения | Организовывать мониторинг эксплуатации оборудования в соответствии с установленными требованиями | Анализировать риски возникновения сбоев в работе оборудования и определять способы их устраненияСоставлять планы/графики обслуживания и ремонта оборудованияОформлять документациюОсуществлять мониторинг | Виды используемого технологического оборудованияНормативы в области технического оснащенияПланы технологического переоснащения предприятияПримеры успешного использования технологий и оборудования в аналогичных компаниях, включая международный опытНазначение, устройство, принцип работы оборудования и приспособленийРиски использования неисправного оборудования Эксплуатационные характеристики оборудования, контролируемые параметры работы |
| На основании анализа данных мониторинга разрабатывать предложения по повышению эффективности работы оборудования  |
| Оценивать риски возникновения сбоев в работе оборудования и определять способы их минимизации |
| Организовывать диагностику, профилактику, обслуживание и ремонт оборудования |
| Согласовывать планы и графики обслуживания и ремонтов, представлять их на утверждение |
| Информировать эксплуатационный персонал об изменениях в нормативно-технической документации |
| Определять совместно с экспертами и коллегами потребность в обновлении или замене оборудования |
| С/04 Организовывать эффективную и безопасную эксплуатацию оборудования  | Организовывать мониторинг эксплуатации оборудования в соответствии с установленными требованиями | Анализировать риски возникновения сбоев в работе оборудования и определять способы их устраненияСоставлять планы/графики обслуживания и ремонта оборудованияОформлять документациюОсуществлять мониторинг | Виды используемого технологического оборудованияНормативы в области технического оснащенияПланы технологического переоснащения предприятияПримеры успешного использования технологий и оборудования в аналогичных компаниях, включая международный опытНазначение, устройство, принцип работы оборудования и приспособленийРиски использования неисправного оборудования Эксплуатационные характеристики оборудования, контролируемые параметры работы |
| На основании анализа данных мониторинга разрабатывать предложения по повышению эффективности работы оборудования  |
| Оценивать риски возникновения сбоев в работе оборудования и определять способы их минимизации |
| Организовывать диагностику, профилактику, обслуживание и ремонт оборудования |
| Согласовывать планы и графики обслуживания и ремонтов, представлять их на утверждение |
| Информировать эксплуатационный персонал об изменениях в нормативно-технической документации |
| Определять совместно с экспертами и коллегами потребность в обновлении или замене оборудования |
| С/05 Управлять качеством и результатами текущей деятельности  | Выделять факторы, влияющие на качество деятельности в целом | Использовать современные принципы и системы менеджмента качества, уметь организовывать и внедрять их на производствеРеализовывать способы организации метрологического обеспечения технологических процессовРеализовывать типовые методы контроля качества выпускаемой продукции | Системы менеджмента качестваОсновные показатели качества продукцииСтатистические методы регулирования технологических процессов |
| Разрабатывать и утверждать контрольные показатели качества деятельности |
| Информировать сотрудников о контрольных показателях |
| Выстраивать систему мониторинга исполнения контрольных показателей качества деятельности |
| Определять порядок действий при обнаружении отклонений |
| Анализировать данные мониторинга, планировать корректирующие действия |
| Организовывать обратную связь по результатам мониторинга |
| Организовывать выполнение корректирующих действий |
| Подготавливать и предоставлять необходимые отчеты руководству |
| D. Управление материальными и нематериальными ресурсами цеха деревообработки и производства мебели  | D/01 Планировать потребность в материальных ресурсах цеха для выполнения производственного задания | Определять источники информации для планирования материальных/финансовых ресурсов | ПланироватьМетоды оптимизацииПроводить комплексное изучение отраслевого рынка промышленной продукции, поставщиков сырья, материалов и комплектующихОценивать уровень конкурентной борьбыСоставлять обзоры конъюнктуры рынкаРазрабатывать план в материальных ресурсах на основе мощностей цеха | Прикладная статистикаПланированиеКонкуренты аналогичной продукцииТехнология производства продукции деревообработки и мебелиБизнес-план предприятияПорядок формирования производственных заданийПорядок формирования запросов на различные виды ресурсного обеспечения |
| Организовывать сбор данных о потребности в ресурсах и сроках их получения на основании утверждённых планов текущей деятельности по направлениям и действующих нормативов |
| Консолидировать и анализировать полученную информацию с учетом приоритетов и возможных рисков |
| Организовывать формирование проекта производственного плана |
| Согласовывать проект производственного плана |
| Корректировать проект плана в ходе согласования |
| Представлять план на утверждение руководству |
| D/02 Организовывать обеспечение цеха материальными ресурсами | Определять потребность в материальных ресурсах с учетом приоритетов, информации об остатках, расходовании и поступлении материальных ресурсов, возможных рисков | Использовать инструментальные средства (например, пакеты прикладных программ) для решения задач материально-технического обеспечения цехаИспользовать нормы расхода материальных ресурсов для составления плана обеспечения цеха | Прикладные программы для решения задач материально-технического обеспечения цехаНормы расхода материальных ресурсовТехнология производства продукции деревообработки и мебелиБизнес-план предприятияПорядок формирования производственных заданийПорядок формирования запросов на различные виды ресурсного обеспеченияМетоды и способы организации обратной связиНормативные требования в области ресурсного обеспечения, техники безопасности и охраны труда |
| Формировать заявки на обеспечение подразделения материальными ресурсами  |
| Контролировать исполнение заявок |
| Организовывать приемку, распределение и хранение поступивших материальных ресурсов |
| Осуществлять корректирующие действия при возникновении сбоев в поставке заявленных ресурсов |
| E. Управление человеческими ресурсами цеха деревообработки и производства мебели | E/01 Обеспечивать безопасные условия труда персонала | Контролировать соблюдение условий для работы персонала цеха | Выбирать необходимые материально-технические и санитарно-гигиенические материалы для успешной работы персонала | Методы и способы организации обратной связиНормативные требования в области ресурсного обеспечения, техники безопасности и охраны труда |
| Подготавливать материально-техническую и санитарно-гигиеническую базу для работы персонала |
| Определять условия для работы персонала в цехе, в соответствии с нормативно-технической документацией |
| Информировать руководство при возникновении сбоев в обеспечении условий |
| E/02 Подбирать персонал для работы в цехе | Инициировать процесс подбора кандидатов в соответствии с установленными требованиями | Разрабатывать и вести базы данных по обучению персонала цехаПланировать, координировать и организовывать обучения персонала согласно требованиям Российского законодательстваОрганизовывать проведения собеседованияОпределять начальный уровень знанийСтруктурировать обучениеПроводить обучение персонала цеха | Кадровая политика компанииОрганизационная структура цехаПравила внутреннего трудового распорядка в цехеПроцесс организации наставничества в цехе |
| Уточнять требования к кандидатам |
| Участвовать в собеседовании с потенциальными кандидатами |
| Предоставлять обратную связь по результатам собеседования в установленном порядке |
| Принимать решение о выборе конкретного кандидата |
| Отслеживать трудоустройство сотрудника |
| E/03 Участвовать в адаптации персонала цеха | Определять наставника на период адаптации для вновь принятого работника в соответствии с установленными требованиями | Подготавливать для наставников обучающий материалКонтролировать процесс наставничестваЗаинтересовывать в наставничестве персонал высокой квалификацииВести документацию | Формы и методы наставничестваТребования к наставничествуФорма оплаты трудаТрудовое законодательство |
| Разрабатывать совместно с наставником и вновь принятым работником эффективную программу адаптации |
| Оказывать помощь и поддержку вновь принятому работнику для его успешной адаптации в коллективе |
| Получать обратную связь от вновь принятого работника, его наставника об успешности адаптации |
| Корректировать программу адаптации, в случае необходимости (на основе обратной связи и потребностей вновь принятого работника) |
| Организовывать ведение соответствующей документации |
| E/04 Организовывать и обеспечивать обучение персонала в цехе  | Определять потребность в обучении и развитии персонала подразделения | Определять план потребности в обучении и развитии персонала подразделенияСоставлять график проведения обученияКонтролировать график соблюдения процесса обучения персоналаЗаинтересовывать в наставничестве персонал высокой квалификацииКорректировать учебный процесс в зависимости от требований производстваВести документацию | Формы и методы организации учебного процессаТребования к учебному процессуФорма оплаты трудаТрудовое законодательство |
| Обсуждать с персоналом выявленную потребность и возможные формы обучения и развития |
| Содействовать утверждение своей заявки на обучение и развитие |
| Организовывать перераспределение обязанностей на период обучения |
| Организовывать систему наставничества в подразделении |
| Стимулировать самообучение и развитие на рабочих местах работников, организовывать различные формы обучения на рабочем месте |
| Контролировать процесс производственного обучения на рабочем месте |
| Контролировать эффективность проводимого обучения |
| Давать обратную связь о качестве пройденного обучения |
| Принимать участие в корректировке учебного процесса |
| Принимать участие в повышении эффективности учебного процесса (разрабатывать, пересматривать программы обучения и т.п.) |
| Организовывать ведение соответствующей документации |
| E/05 Формировать и поддерживать мотивацию персонала в цехе | Проводить мониторинг и анализ эффективности системы мотивации персонала цеха для внесения предложений по ее совершенствованию | АналитическиеОцениватьКоммуникативныеОрганизовывать обратную связь | Методы и способы мотивацииМетоды оценки результатов трудаВнутренние нормативные документы предприятия по формам и системам оплаты и стимулирования труда |
| Оценивать уровень удовлетворённости персонала в цехе существующей системой мотивации |
| Поддерживать и оценивать инициативы сотрудников цеха(поощрять положительные инициативы, вежливо и убедительно отказывать в поддержке нецелесообразных инициатив) |
| Привлекать сотрудников цеха к участию в обсуждении вопросов мотивации |
| Организовывать информирование сотрудников цеха и получать обратную связь об удовлетворённости системой мотивации |
| E/06 Устранять конфликтные ситуации | Выявлять потенциальные источники конфликтных ситуаций и предупреждать их возникновение в цехе | КоммуникативныеОбеспечивать обратную связьПринимать решенияРешать проблемы | Нормативные документы, регламентирующие организацию деятельностиВажность учета мнения подчиненных и предоставления обратной связиСпособы эффективного распределения ролей и обязанностейМетоды разрешения конфликтных ситуацийМетоды и способы создания комфортной психологической среды |
| Оперативно устранять конфликтные ситуации в случае их возникновения в цехе |
| Помогать работникам разрешать конфликтные ситуации самостоятельно в цехе |
| Создавать комфортную психологическую атмосферу в цехе |
| Подавать предложения руководству по улучшению бытовых условий персонала в цехе |
| Информировать руководителя о конфликтных ситуациях, не разрешимых на своем уровне |
| E/07 Поддерживать корпоративную культуру | Разъяснять сотрудникам принципы корпоративной культуры | АналитическиеКоммуникативные | Понятие и принципы корпоративной культурыПримеры успешной корпоративной культуры из российской и международной практики |
| Организовывать обсуждение принципов корпоративной культуры с персоналом для обеспечения единства понимания |
| Организовывать обратную связь с сотрудниками по вопросам соблюдения корпоративной культуры. |
| Подбирать случаи из практики компании для иллюстрации корпоративной культуры. |
| E/08 Создавать условия для обмена знаниями | Определять источники знаний (внутренние и внешние) | Применять полученные знания для повышения эффективности производственной деятельности | Отечественный и зарубежный опыт производителей аналогичной продукции |
| Обеспечивать доступ персонала к знаниям |
| Выявлять области, требующие использования новых знаний, и содействовать их получению и распространению |
| Оказывать персоналу помощь в использовании знаний |
| Содействовать эффективному обмену знаниями между сотрудниками (организация мастер-классов, презентаций, обучающихся сообществ, и т.п.) |
| Оценивать эффективность обмена знаниями |
| Е/09 Оценивает потребность в обучении персонала цеха | Обеспечивать постоянное совершенствование подготовки персонала | Составлять планы по обучению и развитию персоналаКорректировать планы обучения и развития персоналаКоммуникативные умения | Организационно-распорядительные документы и нормативные материалы других органов, касающиеся деятельности предприятияПерспективы технического, экономического и социального развития отрасли и бизнес-план предприятияТехнология производства продукции предприятия |
| Контролировать планы обучения и развития персонала |
| E/10 Формировать эффективные взаимоотношения в коллективе | Определять цели и задачи для организации взаимоотношений | Создавать среду для эффективного взаимоотношения в цехе | Нормативная документация предприятияСтруктура предприятияКаналы коммуникацииЗакономерности взаимодействия внутри предприятияПринципы корпоративной культуры, производственной, маркетинговой, инновационной деятельности предприятияПроцедуры утверждения документов на предприятии |
| Разрабатывать варианты схем взаимоотношений в коллективе цеха |
| Оценивать сильные и слабые стороны вариантов взаимоотношений |
| Выбирать оптимальные схемы в зависимости от целей и задач текущей деятельности цеха |
| Согласовывать и утверждать схемы взаимоотношений с руководством |
| Принимать оперативные решения при сбое во взаимоотношениях в коллективе |
| Проводить мониторинг эффективности взаимоотношений |
| Разрабатывать меры по совершенствованию схем взаимоотношений по результатам мониторинга. |
| F. Контролировать безопасные условия труда и экологической безопасности в цехе деревообработки и производства мебели  | F/01 Организация мониторинга по внутренней технике безопасности, охране труды и экологической безопасности | Контролировать формирование системы показателей соответствия условий труда требованиям техники безопасности, охраны труда и экологической безопасности | Составлять план действий по результатам мониторинга  | Правила и требования техники безопасности, охраны труда и экологической безопасностиПроцедуры утверждения документов на предприятии |
| Осуществлять мониторинг условий труда и рабочих мест на соответствие требованиям безопасности |
| Анализировать результаты мониторинга для выявлении отклонений от системы показателей |
| Разрабатывать корректирующие меры |
| F/02 Контролировать соблюдение требований безопасности труда и экологической безопасности | Контроль за обеспечением доступа всех работников к нормативным документам и инструкциям (в том числе политики компании) в области охраны труда | Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей стандартизацией организации работ и экологической безопасностиПроводить обучение работников безопасному поведению, оказанию первой помощи пострадавшим на производствеРеализовывать предложения по необходимым ресурсам в области охраны труда и здоровья | Правила и требования техники безопасности, охраны труда и экологической безопасностиРиски и угрозы безопасности работников во вверенном подразделении |
| Контроль за проведением аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей стандартизацией организации работ по охране труда |
| Контроль за обеспечением персонала соответствующих требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте |
| Контроль за обеспечением работников средствами индивидуальной и коллективной защиты |
| Обеспечивать системное выявление рисков и угроз безопасности работников во вверенном подразделении |
| Привлекать работников к совместному поиску способов и мер по минимизации рисков |
| Организовывать обучение работников безопасному поведению, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве |
| Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций |
| Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний |
| Формировать предложения по необходимым ресурсам в области охраны труда и здоровья |
| Собственным поведением демонстрировать соответствие политике в сфере безопасности труда и сохранения здоровья |
| F/03 Контролировать за обеспечением экологической безопасности в цехе | Создавать условия для соблюдения экологической безопасности в цехе | Применять методы и средства позволяющие обеспечить экологическую безопасность производства в цехе  | Правила и требования техники безопасности, охраны труда и экологической безопасностиЭкологическое законодательство |
| Следить за экологической безопасностью производства в цехе |

**Раздел 2.2. Основные этапы разработки проектов профессиональных стандартов**

*2.2.1. Этапы разработки профессионального стандарта*

*1. Аналитический: изучение и анализ*

- российских и международных профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик по схожим видам профессиональной деятельности;

- состояния и перспектив развития деятельности - группы занятий, к которой относится профессиональный стандарт;

- нормативных правовых актов, иных организационно-распорядительных документов, которыми определены требования к квалификации по профессиям, должностям, специальностям, соответствующим данному виду профессиональной деятельности;

- технологий и содержания профессиональной деятельности.

*2. Проектировочный:*

- разработка требований к экспертам-разработчикам;

- формирование экспертной группы;

- планирование и ресурсное обеспечение работы группы;

- постановка задачи разработчикам;

- формирование репрезентативной выборки организаций, расположенных в разных федеральных округах Российской Федерации;

- проведение опроса;

- обработка, обобщение, оформление результатов опроса;

- подготовка проекта профессионального стандарта;

-информация о результатах обсуждения проекта профессионального
стандарта с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов (их объединений) и других заинтересованных организаций.

 - документы, подтверждающие обсуждение проекта профессионального стандарта с ведущими профильными профессиональными ассоциациями, объединениями работодателей и профессиональными союзами федерального уровня.

*3. Апробационный:*

- обсуждение проекта профессионального стандарта с представителями профессионального сообщества, заинтересованными организациями (работодателями и их объединениями, профессиональными союзами и профильными профессиональными ассоциациями), федеральными и региональными органами исполнительной власти и др. (информация представлена в разделе 3 Пояснительной записки);

- сбор, анализ и систематизация замечаний и предложений по совершенствованию проекта профессионального стандарта;

- принятие обоснованных решений о корректировке проекта профессионального стандарта по результатам обсуждений: принятии, частичном принятии или отклонении предложений, замечаний;

- внесение корректив в проект профессионального стандарта по результатам обсуждений.

Результатом работ по окончании 2 этапа должны стать:

1. Проект профессионального стандарта с учетом доработки по замечаниям,
поступившим от Заказчика.

2. Доработанная пояснительная записка к проекту профессионального
стандарта.

3. Предоставленная информация об учете поступивших замечаний.

*2.2.2. Информация об организациях, на базе которых проводились исследования, и обоснование выбора этих организаций*

В соответствии с техническим заданием разработка профессионального стандарта предполагала формирование рабочей группы экспертов - представителей различных организаций.

Ответственная организация-разработчик профессионального стандарта ООР «Российский союз промышленников и предпринимателей» привлекла к организации и проведению разработки Ассоциацию предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности России и Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный университет леса», как ведущих специалистов в области деревообработки.

В связи для консультаций профессионального стандарта были привлечены представители крупных и средних предприятий. (именно такие организации производят около 80% всей российской мебели). Крупные предприятия ( более 250 человек) - Ангстрем, Моон (Живые диваны), Шатура, Русский ламинат, Череповецкий ФМК, Волгодонский КДП, Алмаз, Глазовская МФ, Дятьково-Доз (МК Катюша), Севзапмебель, Мебель-М. Средние предприятия ( от 101 до 250 человек) - Кураж. Малые предприятия ( до 100 человек) - Лорес.

 Специалисты данных организаций выполняют научно-исследовательские и методические работы, экспертизы в данной области. При их непосредственном участии был разработан проект профессионального стандарта **«**СПЕЦИАЛИСТ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПРОЦЕССАМИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ ДЕРЕВООБРАБОТКИ И МЕБЕЛИ**»**.

Перечень организаций, участвовавших в разработке проекта профессионального стандарта приведен в таблице приложения № 1 к пояснительной записке.

В перспективе деятельность по апробации, внедрению и актуализации профессионального стандарта будет вести Ассоциация предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности России.

Кроме этого, было проведено анкетирование, о содержании проекта профессионального стандарта сотрудников.

*2.2.3. Описание требований к экспертам*

Методика разработки профессиональных стандартов предполагает формирование экспертной группы, в состав которой должны входить специалисты-эксперты в области разработки профессиональных стандартов, специалисты в области деревоперерабатывающей и мебельной промышленности, специалисты в области управления, обучения и развития персонала, нормирования и охраны труда, другие специалисты. В соответствии с данным положением были разработаны требования к экспертам, привлекавшимся к разработке профессионального стандарта.

Требования к профессиональным компетенциям экспертов:

* разрабатывать профессиональный стандарт;
* оформлять профессиональный стандарт в соответствии с требованиями к данному типу документов;
* представлять разработанный документ педагогической общественности.

Требования к общим компетенциям эксперта

* реально оценивать ситуацию с точки зрения главной перспективы,
* решать задачи, метод решения которых полностью или частично неизвестен;
* следовать правилам делового этикета, ясно и свободно выражать свои мысли письменно и устно,
* усваивать и анализировать значительный объем разнообразной информации в области разработки профессиональных стандартов;
* работать в команде.

Требования к знаниям и умениям, обеспечивающим соответствующие компетенции

Эксперт *должен знать:*

* законодательство Российской Федерации в области образования и в области разработки профессиональных стандартов, включая
* Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»;
* План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204-р;
* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2012 г. № 565 «Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013—2014 годах»;
* Макет профессионального стандарта, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 147н;
* Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 №148н;
* Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от « 29» апреля 2013 г. № 170н;
* способы и методы работы со служебной информацией и персональными данными;
* методику и алгоритм разработки профессиональных стандартов;
* зарубежную и отечественную практику разработки профессиональных стандартов и иных квалификационных требований;
* принципы и методы командной работы, приемы эффективного общения.

Эксперт *должен уметь:*

* проводить функциональный анализ профессиональной деятельности;
* формулировать цель вида профессиональной деятельности;
* выделять обобщенные трудовые функции и сопоставимые с ними трудовые функции с учетом логики последовательной декомпозиции;
* формулировать перечень трудовых действий, необходимых умений и знаний, раскрывающих содержание трудовых функций;
* определять уровень квалификации, требуемый для выполнения трудовой функции;
* взаимодействовать в процессе разработки профессионального стандарта с другими экспертами

Требования к личностным качествам эксперта

* независимость, то есть способность противопоставлять предубеждениям и массовому мнению свою точку зрения;
* всесторонность, то есть способность видеть проблему с различных точек зрения;
* широкий кругозор, логическое мышление, аналитический склад ума, твердость воли;
* принципиальность и объективность.

Критерии отбора экспертов

В соответствии с государственным контрактом и спецификой деятельности по разработке профстандартов основными критериями в процессе отбора экспертов были следующие:

* уровень компетентности эксперта в области разработки профессиональных стандартов, а также в области деревоперерабатывающей и мебельной промышленности (учитываются: профиль и уровень образования, профиль деятельности (насколько тесная связь с обозначенной областью), предшествующий опыт работы в области разработки профессиональных и образовательных стандартов);
* полнота охвата группой разработчиков всех видов деятельности внутри профессионального стандарта;
* степень объективности эксперта-участника при оценке, обобщении и анализе данных, принятии решения по формированию содержания профессионального стандарта.
* технологии производства, современных видов оборудования, инструментов, средств и предметов труда в данном виде трудовой деятельности;
* требований действующих отраслевых регламентов, нормативных документов к содержанию и качеству профессиональной деятельности;
* требований по сертификации работников, наименований профессий и должностей, существующих в исследуемом виде профессиональной деятельности;
* требований, предъявляемых к наличию профессиональных знаний и навыков в соответствии с квалификационными уровнями работников, занятых в исследуемом виде профессиональной деятельности.

В качестве экспертов были привлечены как руководители предприятий, так и технические работники, например: начальник службы конструирования, разработки и технологии; начальник службы конструирования, разработки и технологии; директор по производству; ведущий инженер-технолог; главный технолог; начальник производства; руководитель службы персонала и др.. Их предложения и мнения позволили сформировать функциональную карту на основе которой был разработан профессиональный стандарт.

*2.2.4. Общие сведения о нормативно-правовых документах, регулирующих вид профессиональной деятельности, для которого разработан проект профессионального стандарта*

Проект профессионального стандарта разработан в соответствии с требованиями, изложенными в нормативных документах:

- в Макете профессионального стандарта, утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 147н,

- в Уровнях квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 №148н;

- в Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от « 29» апреля 2013 г. № 170н и др.

- В перечне работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 15.05.2013)).

Проект профессионального стандарта содержит информацию, связывающую разрабатываемый документ, с действующими классификаторами социально-экономической информации и квалификационными характеристиками:

- Общероссийским классификатором занятий (Постановление Госкомстата России от 12.12.2014, № 2020-ст);

- Общероссийским классификатором видов экономической деятельности

Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761 н(ред. от 31.05.2011)")

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 N 1н")

## 2.3. Обсуждение проекта профессионального стандарта

Для обсуждения проекта профессионального стандарта были использованы следующие инструменты, представленные в табл.3.1.

Сводные данные об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению профессионального стандарта, представлены в Приложении 2 к пояснительной записке.

Общая информация о поступивших замечаниях и предложениях представлена в Приложении 3 к пояснительной записке.

Как уже отмечалось, самые развитые «мебельные » лидеры среди федеральных округов являются Центральный ФО и Приволжский ФО, на долю которых приходится в среднем 65-68% от общего объёма выпуска мебельной продукции в денежном выражении

К обсуждению профессионального стандарта были привлечены представители крупных и средних предприятий. (именно такие организации производят около 80% всей российской мебели). Крупные предприятия ( более 250 человек) - Ангстрем, Моон (Живые диваны), Шатура, Русский ламинат, Череповецкий ФМК, Волгодонский КДП, Алмаз, Глазовская МФ, Дятьково-Доз (МК Катюша), Севзапмебель, Мебель-М. Средние предприятия ( от 101 до 250 человек) - Кураж. Малые предприятия ( до 100 человек) - Лорес.

 Письма и отзывы будут приведены в **дополнительных материалах**.

Проект профессионального стандарта обсуждался в учёном совете ФГБОУ ВПО «Московского государственного университета леса» (МГУЛ), ООО «Евростиль» (ООО«Роникон»), «Живые диваны» (ООО «МOON»), где получил положительную оценку и был рекомендован к утверждению.

29 сентября 2015 года в Торгово-промышленной палате Российской Федерации состоялось установочное совещание Совета по профессиональным квалификациям в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности (ТПП РФ) с участием Комитета ТПП РФ по лесному комплексу, полиграфической промышленности и упаковке.

На совещании, так же была поднята тема о разработке проектов профессиональных стандартов в 2015 году для мебельной и деревообрабатывающей промышленности.

Результат обсуждения представленных проектов профессиональных стандартов:

Проекты профессиональных стандартов подготовлены в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденные Минтрудом России, направлялись на заключение предприятиям, экспертам, общественным, профсоюзным, профессиональным и образовательным организациям, размещались на Интернет-сайтах разработчиков и отраслевых союзов.

 Разработчики и эксперты имеют опыт работы, ряд разработчиков проходили организуемые РСПП, ВВЭ и Минтрудом России обучающие семинары. Квалифицированные заключения получены от ряда ведущих предприятий отрасли: ОАО «Группа Илим», ОАО «Соликамскбумпром», ОАО «Архангельский ЦБК», ОАО МК «Шатура» и др.

 Рассмотренные проекты профессиональных стандартов одобрены и рекомендованы для прохождения дальнейших процедур рассмотрения в РСПП и Минтруд России.

 Письма приведены в **дополнительных материалах**.

 Обсуждение проекта профессионального стандарта показало, что он охватывает значимое число работников, в развитии квалификации которых имеется заинтересованность работодателей.

**Используемая литература:**

 1.Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост. : Лейбович А. Н., Волошина И. А., Новиков П. Н., Зуев В. М., Прянишникова О. Д., Косаковская Е. И., Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 33 с.

2.<http://900igr.net/prezentatsii/ekonomika/Professii/003-Zarubezhnaja-praktika-razrabotki-professionalnykh-standartov.html>

Таблица 3.1.

**Мероприятия, обеспечивающие информационную поддержку разработки и проведение профессионально-общественного обсуждения проекта профессионального стандарта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **п\п** | **Мероприятие** | **Краткое описание** | **Размещение информации (ссылки)** |
| 1 | Размещение на официальных сайтах разработчиков информации о ходе работ по созданию ПС  | **15 апреля 2015 г.** РСПП (головной организацией разработчиков проектов профессиональных стандартов) была определена рабочая группа для разработки следующих проектов профессиональных стандартов:* + Специалист-технолог деревообрабатывающих и мебельных производств.
	+ Специалист по организации и управлению технологическими и производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели.
	+ Специалист по САПР в деревообрабатывающих и мебельных производствах.
	+ Отделочник изделий из древесных материалов.
	+ Обойщик–набивщик в мебельном производстве.

Состав рабочей группы: От АМДПР - Главный эксперт Степанчиков С. И. Степанова М.Е, Фомина Н.Н. От МГУЛ сотрудники кафедры ТДП: Рыкунин С. Н., Суров В. П., Пятков В. Е., Бабаян А. З., Куликова Н. В., Плужникова Т. С., Куликова С. О. | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml><http://amedoro.com/1000-.htm><http://amedoro.com/290-.htm><http://am-to.ru/news/> |
| Список профессиональных стандартов, разрабатываемых в 2015 году | <http://amedoro.com/1000-10.htm> |
| **16-15 сентября 2015 г.** представители кафедры **(Бабаян А. З., Куликова Н. В., Куликова С. О., Плужникова Т. С., Суров В. П.)**приняли участие в семинаре по обучению разработчиков профстандартов, который состоялся на базе **НИУ ВШЭ.** | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| **28 апреля 2015 г.** состоялось совещание рабочей группы разработчиков проектов профессиональных стандартов. Намечены сроки и распределение обязанностей рабочей группы. | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| **30 апреля** Ассоциация совместно с МГУЛом в рамках договора с РСПП приступила к разработке 5 новых профессиональных стандартов.С их перечнем можно ознакомиться в разделе "Профессиональные стандарты. Проекты" на нашем сайте. | <http://amedoro.com/290-4900.htm> |
| **11 июня 2015 г.** разработаны функциональные карты для проектов следующих профессиональных стандартов:* + [ФК Специалист-технолог деревообрабатывающих и мебельных производств](http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news/news59/fk_spec_technolog.doc)
	+ [ФК Специалист по организации и управлению технологическими и производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели](http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news/news59/fk_spec_org.docx)
	+ [ФК Специалист по САПР в деревообрабатывающих и мебельных производствах](http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news/news59/fk_sapr.docx)
	+ [ФК Отделочник изделий из древесных материалов](http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news/news59/fk_otdeloch.doc)
	+ [ФК Обойщик-набивщик в мебельном производстве](http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news/news59/fk_nabivschik.docx)

Замечания по содержанию функциональных карт можно отправлять по e-mail: info@amedoro.com | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| **15 июня 2015 г.** разосланы анкеты по содержанию проектов профессиональных стандартов более чем на 25 отраслевых предприятий | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| **20 июня 2015 г.** началась обработка анкет по содержанию проектов профессиональных стандартов. Проекты профессиональных стандартов будут доступны для рассмотрения на нашем сайте во 2-й половине июля 2015 г. | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| **26 июня 2015 г.** представители кафедры (А. З. Бабаян, Н. В. Куликова, С. О. Куликова, Т. С. Плужникова, В. П. Суров) и главный эксперт АМДПР (С. И. Степанчиков) приняли участие в семинаре по обучению разработчиков профстандартов, который состоялся на базе НИУ ВШЭ | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| 30 июня 2015 г****.**** Уведомления Минтруда РФ о разрабатываемом профстандарте | <http://amedoro.com/1000-20.htm><http://profstandart.rosmintrud.ru/reestr-zaavok-na-razrabotku/-peresmotr-professionalnyh-standartov><http://profstandart.rosmintrud.ru/reestr-zaavok-na-razrabotku/-peresmotr-professionalnyh-standartov/-/notification/1462836> |
| **30 июня 2015 г.** [Министерством труда одобрена инициатива разработки всех пяти проектов профессиональных стандартов и принята к рассмотрению](http://www.rspp.ru/simplepage/790) | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| **18 июля – 30 сентября 2015 г. Общественное обсуждение проектов профессиональных стандартов** | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml><http://amedoro.com/290-5050.htm><http://amedoro.com/290-5040.htm><http://amedoro.com/290-5070.htm><https://www.facebook.com/groups/newprofstandarts/> |
| **15 сентября 2015 г. участие разработчиков проектов профстандартов в** семинаре на тему «Требования Минтруда России и Национального совета при Президенте по развитию профессиональных квалификаций, предъявляемые к пояснительной записке и проекту профессионального стандарта»  | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| **1 октября на сайте разработчиков размещена вторая редакция проектов профессиональных стандартов** | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| 2 | Размещение на официальных сайтах разработчиков проекта ПС | **2.07.15 –** первая редакция проекта профессионального стандарта **«Специалист по организации и управлению производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели»** размещена на сайте МГУЛ | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml><http://amedoro.com/290-.htm> |
| 3 | Проведение публичных мероприятий для обсуждения проекта ПС: конференций (включая интернет-конференции), круглых столов, семинаров и других мероприятий  | 15.06.15 Анкетирование. Разосланы анкеты по содержанию проектов профессиональных стандартов более чем на 25 отраслевых предприятий. ответИюнь-июль 2015 получены заполненные анкеты от предприятийИюнь-июль 2015 анализ заполненных анкет и редактирование профстандартаСентябрь 2015 - Ученый Совет ФМХТД, МГУЛ  | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| 4 | Размещение информации о ходе работ (включая проекты ПС) на официальных сайтах: общероссийских отраслевых объединений работодателей, общероссийских профессиональных ассоциаций, союзов и др. | **15.04.15- по н.в.**  | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml><http://amedoro.com/290-.htm><http://amedoro.com/1000-.htm><http://www.am-to.ru/news/2015/04/30/109/> |
| 5 | Организация специальных форумов в сети Интернет по обсуждению проекта ПС | 4 июля 2015 г. **PROMEBELclub -**[**Форум для мебельщиков**](http://promebelclub.ru/forum/forumdisplay.php?f=40)Август 2015 создана страница для обсуждения профстандартов в области деревообработки и мебели на Facebook.com | <http://promebelclub.ru/forum/showthread.php?p=342055#post342055><https://www.facebook.com/woodstandards> |
| 6 | Обсуждение проекта профессионального стандарта с ведущими профильными профессиональными ассоциациями, объединениями работодателей и профессиональными союзами федерального уровня | 31.08. 2015 Обсуждение проектов профессиональных стандартов на заседании учёного совета МГУЛ10.09.2015 Обсуждение на круглом столе в ООО «Евростиль», ООО «Роникон»16.09.2015 Обсуждение на круглом столе в ООО «Живые диваны»29.09.15 г. Обсуждение в ТПП РФ на совещании Совета по профессиональным квалификациям в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности  | <http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml><http://amedoro.com/290-5050.htm><http://amedoro.com/290-5040.htm><http://amedoro.com/290-5070.htm><http://www.amedoro.com/290-5090.htm> |
| 7 | Размещение на официальных сайтах участников разработки ПС информации о ходе работ  | 15.04.15 - размещение информации о ходе разработки проектов профессиональных стандартов на сайте Ассоциация предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности России 30.04.15 - размещение информации о ходе разработки профессиональных стандартов на сайте ФГБОУ ВПО МГУЛ | <http://amedoro.com/290-.htm><http://www.msfu.ru/info/fmhtd/tlid/news.shtml> |
| 8 | Размещение информации о разработке профессиональных стандартов в средствах массовой информации  | Отраслевое ежемесячном обозрении "Мебельный бизнес" № 4 (139), май 2015г., на с.11Журнал «Мебельный бизнес» №7(142) | <http://www.promebel.com/ru/archive/2015/><http://www.promebel.com/ru/archive/2015/7/> |

**Приложение 1**

Таблица приложения №1. Сведения об организациях, привлеченных к разработке проекта профессионального стандарта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Организация | Должность уполномоченного лица | ФИО  | Подпись уполномоченного лица |
| Разработка проекта профессионального стандарта |
| 1 | Российский союз промышленников и предпринимателей | Исполнительныйвице-президент | Кузьмин Дмитрий Владимирович |  |
| 2 | Ассоциация предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности России (Некоммерческая организация) | Главный эксперт | Степанчиков Сергей Иванович | Z:\6 Сергей\ПРОФСТАНДАРТЫ 2-ой этап\подписи\Степанчиков.tif |
| 3 | Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный университет леса» | Заведующий кафедрой технологии деревоперерабатывающих производств, профессор | Рыкунин Станислав Николаевич | C:\Documents and Settings\Valya\Local Settings\Temporary Internet Files\Content.Outlook\LROE7E9G\подпись Рыкунин.jpg |

**Приложение 2**

Таблица приложения № 2. Сведения об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению проекта профессионального стандарта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Мероприятие | Датапроведения | Организации  | Участники |
| Должность | ФИО |
| Ученый Совет ФМХТД, МГУЛ | 31.08.2015 | ФГБОУ ВПО «МГУЛ» | Декан ФМХТД, доцент, кандидат технических наук | Фахретдинов Х.А. |
| Зав. кафедрой химической технологии древесины и полимеров (ХТДиП), доктор техн. наук, профессор | Азаров В.И. |
| Доцент, канд. техн. наук | Балакин М.И. |
| Заместитель декана ФМХТД, доцент, кандидат технических наук | Тарасов М.С. |
| Зав. кафедрой управления автоматизированными производствами лесопромышленного комплекса, профессор, член корреспондент РАЕН | Вороницын В.К. |
| Заведующий кафедрой химии и биотехнологии лесного комплекса, профессор | Иванкин А.Н. |
| Заведующий кафедрой технологии деревоперерабатывающих производств, профессор | Рыкунин С.Н.  |
| Заведующий кафедрой станков и инструментов, доцент, кандидат технических наук | Кохреидзе М.В. |
| Профессор, доктор технических наук | Рыбин Б.М. |
| **Зав. технологии древесных плит и пластиков, профессор, д. т. н.** | Цветков В.Е. |
| Начальник методического управления, доцент  | Савицкий А.С. |
| Проректор по международным связям, профессор | Шалаев В.С. |
| Заведующий кафедрой процессов и аппаратов деревообрабатывающих производств, к.т.н., доцент  | Сапожников И.В. |
| Начальник методического отдела, доцент | Шевляков А.А. |
| Проректор по Учебно-методическому объединению, зам. Председателя Совета учебно-методического объединения, доцент | Щербаков Е.Н. |
| Обсуждение на круглом столе в ООО «Евростиль» | 10.09.2015 | ООО «Евростиль» | Эксперт | Ценнеков А.С. |
| Эксперт | Жидкин В.Г. |
| Эксперт | Михеев А.В. |
| Эксперт | Савельев А.В. |
| Эксперт | Казакова О.В. |
| Эксперт | Малыгина И.В. |
| Обсуждение на круглом столе в ООО «Живые диваны» | 16.09.2015 | ООО «Живые диваны» | Главный технолог  | Перевалов А.С. |
| Руководитель конструкторского отдела | Зиновьев Д.И. |
| Главный художник | Лобановская Е.Н. |
| Руководитель участка деревообработки | Бойко Н.А. |
| Мастер участка №3 | Тимченко С.Н. |
| Старший мастер участка №1 | Горячев А.В. |
| Обсуждение в Торгово-промышленной палате РФ | 29.09.2015 | Министерство труда и социальной защиты РФ | директор по развитию системы профстандартов НИИ труда и социального страхования Минтруда России | **Волошина Ирина Александровна** |
| Вице-президент | ОООР «Бумпром» | Веселов Виктор Сергеевич |
| И.о. председателя | Профсоюз лесных отраслей РФ | Журавлев Денис Сергеевич |
| Руководитель | Дирекция по взаимодействию с органами государственной власти ОАО «Сегежа» | Иванов Николай Вадимович |
| Ученый секретарь  | ОАО «ЦНИИБ» | Кирсанов Владимир Анатольевич |
| Директор кадрового центра », главный управляющий по кадровым ресурсам | ОАО «Группа «Илим» | Костикова Александра Валерьевна |
| **Заведующий отделом** | **ОАО «ЦНИИМЭ»** | **Котельников Юрий Алекссевич** |
| Начальник отдела организации труда и заработной платы |  ОАО МК «ШАТУРА» | Курлычкина Наталья Михайловна |
| Главный аналитик  | РАО «Бумпром» | Логинов Виктор Федорович |
| Председатель Правления | ОООР Росмебельдрев» | **Нумеров Олег Николаевич** |
| **Директор по персоналу**  | ОАО «Соликамскбумпром» | **Писоцкая Евгения Петровна** |
| Руководитель службы по управлению персоналом | ЗАО «ПТК ПРОГРЕСС» | Пигалова Елена Валерьевна |
| **Заместитель генерального директора**  | ЗАО « Дятьково-Доз» | **Руднев Олег Юрьевич** |
| заведующий кафедрой ТДП | Московский государственный университет леса (МГУЛ) | Рыкунин Станислав Николаевич |
| И.о. административного директор  | ОАО «Архангельский ЦБК» | Савина Ольга Ивановна |
| Заведующий лабораторией метрологии и стандартизации | ОАО «ЦНИИБ» | Сазанов Сергей Анатольевич |
| Ст. научный сотрудник | ОАО «ЦНИИБ» | Сарана Нинель Васильевна |
| Заведующий лабораторией бумаги  | ОАО «ЦНИИБ» | Семкина Людмила Ивановна |
| **Главный эксперт** | **НКО АМДПР** | **Степанчиков Сергей Иванович** |
| **Директор по связям с органами государственной власти**  | **ЗАО «Интернешл Пейпер»** | **Танащук Сергей Евгеньевич** |
| **Генеральный директор** | **ОАО «ЦНИИБ»** | **Тюрин Евгений Тимофеевич** |
| Инженер 1 категории  | ОАО «ЦНИИБ» | Ферина Татьяна Федоровна |
| **Начальник отдела кадров и технического обучения** | ЗАО « Череповецкий ФМК» | **Филиппова Ирина Павловна** |
| Ведущий научный сотрудник | ОАО «ЦНИИМЭ» | Чувелев Анатолий Яковлевич |
| **Председатель Правления** | **ОООР «Бумпром»** | **Чуйко Владимир Алексеевич** |
| Генеральный директор | ЗАО «ВНИИДрев» | Шалашов Александр Петрович |
| **Заместитель руководителя кадровой службы**  | ООО «СП мебель» | **Шватова Татьяна Александровна** |
| Проректор по учебной работе | Московский государственный университет леса (МГУЛ) | Щербаков Евгений Николаевич |

**Приложение 3**

Таблица приложения № 2. Сводные данные о поступивших замечаниях и предложениях к проекту профессионального стандарта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | ФИОэксперта | Организация, должность | Замечание, предложение | Принято, отклонено,частично принято (с обоснованием принятия или отклонения) |
| 1 | Руднев О.Ю. | ООО Мебельный концерн"Катюша"Зам.генерального директора | Из-за достаточно объемного ПС, предлагается сегментировать на подразделы в соответствии с возможным наименованием должностей: мастер, начальник участка, начальник цеха, директор по производству | Отклонено(каждая должность характеризуется трудовыми функциями, а каждая функция трудовыми действиями, поэтому нельзя формировать ПС сегментами)  |
| Исключить пункт "Разрабатывать проекты инструкций по ОТ для работников и представлять их на утверждение в установленном порядке" - оставить только исполнение | Отклонено(т.к. он является непосредственным участником производственного процесса и знает все его нюансы, поэтому и должен разрабатывать проект инструкций по ОТ производственного процесса |
| Исключить пункт "Разрабатывать и утверждать контрольные показатели качества деятельности" - оставить только исполнение | Отклонено(т.к. он является непосредственным деятельности в производственном процессе и знает все его нюансы, поэтому и должен разрабатывать контрольные показатели качества деятельности и их утверждать) |
| 2 | Лапин С.Ю. | ООО "Лорес"директор | Замечаний нет | - |
| 3 | Кирман Е.И. | Мебельная компания "Алмаз"Зам.директора по производству | Замечаний нет | - |
| 4 |  Бирюков А.В. | ОАО "Мебельная компания "ШАТУРА"главный технолог | Замечаний нет | - |
| 5 | Пигалова Е.В. | ООО ПТК "Прогресс"Руководитель службы персонала | Наименование вида профессиональной деятельности практически совпадает c основной целью вида профессиональной деятельности. Рекомендуется цель вида профессиональной деятельности сформулировать иначе. | Принято |
| В наименовании группы занятий приведена характеристика ОКЗ, отмененного с 01.07.2015 г. | Принято  |
| Не употреблять аббревиатуры (ИКТ, ОТ, ТБ и т.д.) без их расшифровки | Принято |
| Рекомендуется для обобщенных трудовых функций А-В установить 5 уровень квалификации | Отклонено(при 5 уровне квалификации - мастер не осуществляет взаимодействие сотрудников и смежных подразделений)(уровни квалификации пр.Минтруда России №148н от 12.04.2013 |
| Рекомендуется отредактировать пункт трудовых действий: «В случае аварийной ситуации подавать заявку на ремонт в установленном порядке», т. к. в случае аварийной ситуации необходимо действовать в соответствии с «Планом мероприятий по локализации и ликвидации аварий». | Принято |
| Рекомендуется отредактировать пункт трудовых действий: «Анализировать причины возникновения сбоев в работе оборудования», т.к. кроме сбоев, существуют отказы, дефекты, неисправные и неработоспособные состояния оборудования. | Принято |
| Вместо пункта необходимых знаний: «Требования ТБ, ОТ и экологической безопасности» предлагается редакция: «Нормы и правила охраны труда, промышленной, экологической и пожарной безопасности». | Принято |
| Дополнить пункт трудовых действий: «Подавать заявки на обеспечение работников **специальной одеждой и обувью,** средствами индивидуальной и коллективной защиты и проверять их исполнение». | Принято |
| Добавить в обобщенные трудовые функции (код G) трудовую функцию«Проводить работу по экономии всех видов ресурсов, использованию резервов снижения издержек производства». | Отклонено(это содержание раскрыто в ТФ "Управлять нематериальными ресурсами предприятия") |
| 6 | Поливин А.Ю. | ЗАО "Свобода"Начальник производства | Замечаний нет | - |
| 7 | Клевцов И.В. | ООО "Яна"директор | Замечаний нет | - |
| 8 | Ценеков А.С | ООО "Евростиль"Главный технолог | Замечаний нет | - |
| 9 | Лозовская О.Ю. | ОАО "Севзапмебель"Ведущий инженер-технолог | Замечания в тексте ПС, связанны со стилистикой | Принято |
| 10 | Рогозинникова Т.В. | ООО "Заречье"Начальник службы конструирования, разработки и технологии | Замечаний нет | - |
| 11 | Зорин И.С. | ОАО "Глазовская мебельная фабрикаДиректор по производству | Замечаний нет | - |
| 12 | Воробьев О.В. | ООО "Живые диваны"Ген.директор | Замечаний нет | - |
| 13 | Журавлев Д.С. | Профессиональный союз работников лесных отраслей Российской ФедерацииИ.о. председателя Профсоюза | Включить позицию «Правила и нормы охраны труда, промышленной и пожарной безопасности» в раздел «Необходимые знания» | Принято |
| В пунктах 3.1. и 3.2. строку «Требования к образованию и обучению» предлагаем дополнить формулировкой «Образовательные программы высшего профессионального образования – программы бакалавриата» | Принято |
| Во многих пунктах проекта профессионального стандарта в разделе «Необходимые умения» содержатся такие абстрактные формулировки, как «планировать» (п.п. 3.1.1., 3.1.2., 3.4.1.); «оценивать эффективность» (п. 3.1.1.); и др.. Предлагаем конкретизировать подобные формулировки, указав предмет, направления и глубину анализа, предмет и пределы планирования, предмет оценки, конкретные виды умений, объекты и пределы влияния, пределы принятия решений и т.п. | Отклонено.Требования методических рекомендаций |
| В пункте 3.4.10. предлагаем доработать наименование трудовой функции «Формировать и поддерживать эффективное взаимоотношение в коллективе» | Принято |
| В пункте 3.5.3. в разделе «Трудовые действия» предлагаем актуализировать формулировку, указав специальную оценку условий труда вместо аттестации рабочих мест по условиям труда. Аналогичным образом необходимо актуализировать соответствующую формулировку в разделе «Необходимые умения». Раздел «Необходимые знания предлагаем дополнить позицией «Порядок проведения специальной оценки условий труда». | Частично принято |
| В пункте 3.9.3. в разделе «Необходимые знания» содержится указание на несуществующий «Закон об отпусках» | ПринятоИсправлено на "Закон об отпусках в трудовом кодексе" |
| 14 | Орлов А.Ю. | Минромторг России, Зам. директора департамента химико-техноло-гического и лесопромы-шленного комплекса | По проекту стандарта **«Специалист по организации и управлению производственными процессами производства продукции деревообработки и мебели»** - замечаний нет | - |