



HR Форум «Национальная система квалификаций – 2021»

Корпоративное применение КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Позолотина Елена Ивановна,

Заместитель Генерального директора по управлению персоналом ТМК –
директор Корпоративного университета ТМК2U

ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЕТЕНЦИЯМ



НАРК

Российские профстандарты: описаны трудовые действия, требования к знаниям умениям прикладные, уровень оценки компетенций

ВУЗы / ССУЗы

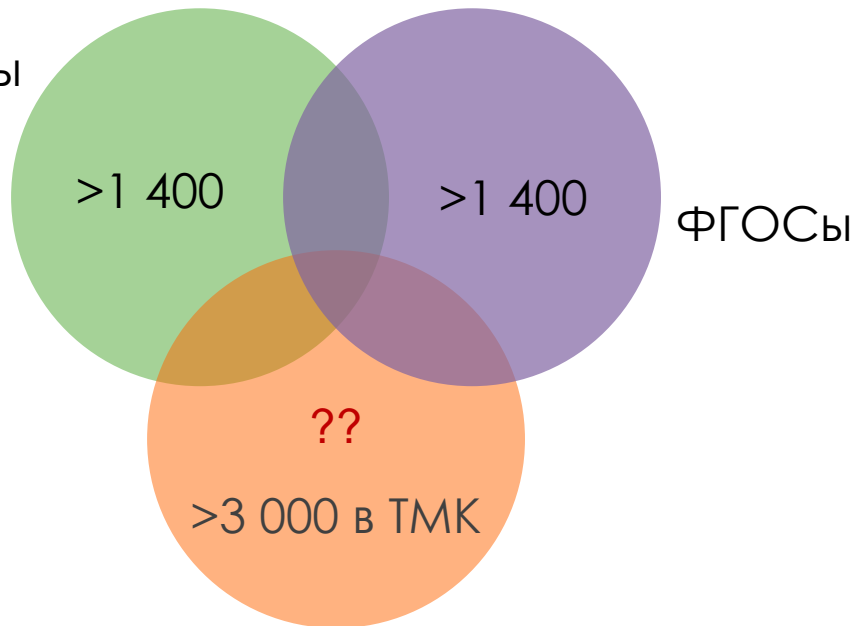
ФГОСы: описаны компетенции

Работодатели

Собственные требования (зачастую не совпадают с профстандартами и ФГОСами)

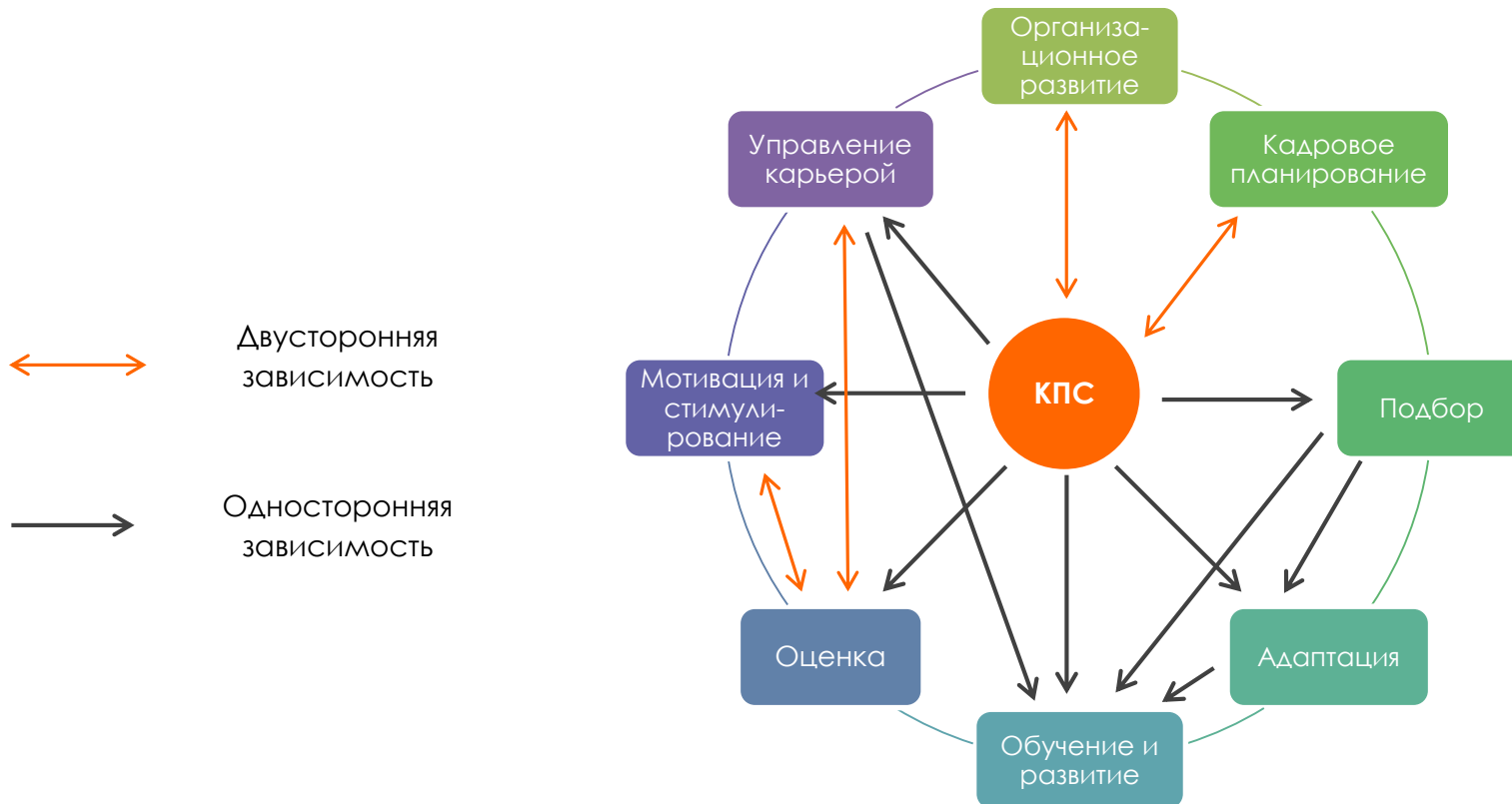
СИНХРОНИЗАЦИЯ

Российские
профстандарты



Корпоративные проф.стандарты
предприятий

КПС В HR-ФУНКЦИИ



Основные подходы к КПС в организации

Основания внедрения КПС в крупной организации

- ✓ Большое количество процессов и функций
- ✓ Высокая оборачиваемость персонала
- ✓ Процесс управления персоналом разбит между многочисленными службами и требует единого ядра, которое может связать подсистемы между собой для достижения единого результата
- ✓ Дефицит компетентности
- ✓ Работа в условиях минимального выбора кандидатов
- ✓ Работа в условиях длительного жизненного цикла работника в организации
- ✓ Изменение ценностных и поведенческих ориентиров в организации без смены персонала

Основные требования к КПС

- ✓ Содержать максимум информации по компетенциям, по процессам и по трудовой функции.
- ✓ Иметь универсальный набор элементов, опираться на универсальный и актуальный справочник компетенций, описывающий каждую компетенцию
- ✓ Учитывать реалии возможного выбора кандидатов.
- ✓ Быть регулярно пересматриваемой, дополняемой и актуализироваться по мере необходимости, чтобы быть актуальной.

Компетентностный подход на примере дуального образования

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ: ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ



1

Постоянная
сменяемость
кадров

2

Регулярный
подбор на
массовые
вакансии

3

Поточное
производство

4

Большая
численность
персонала

5

Градо-
образующие
предприятия



УЧАСТИЕ ТМК

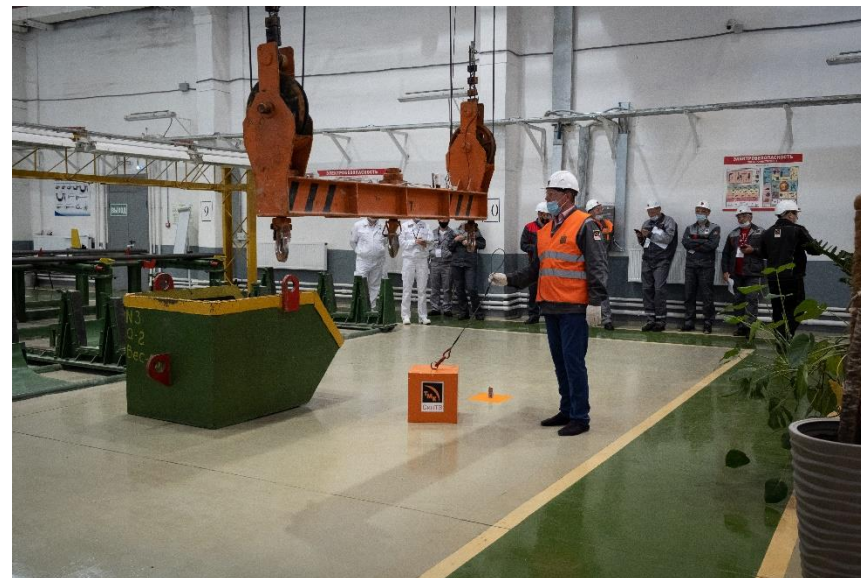


на базе предприятий:

Северский трубный завод (г. Полевской Свердловской обл.)



Синарский трубный завод (г. Каменск-Уральский Свердловской обл.)



МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



2012 год – заключено трехстороннее соглашение:

ПАО «Северский трубный завод»

ГАПОУ «Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области

Выгоды:

Создание современной материально-технической базы техникума и предприятия при паритетном софинансировании

Прохождение лекций и практик студентов на базе мастерских и тренажеров ПАО «СТЗ»

Повышение квалификации рабочих предприятия

Совместная доработка программ СПО



Игры Мастеров 2021



ТМК2U
Корпоративный университет

Спасибо за внимание!