

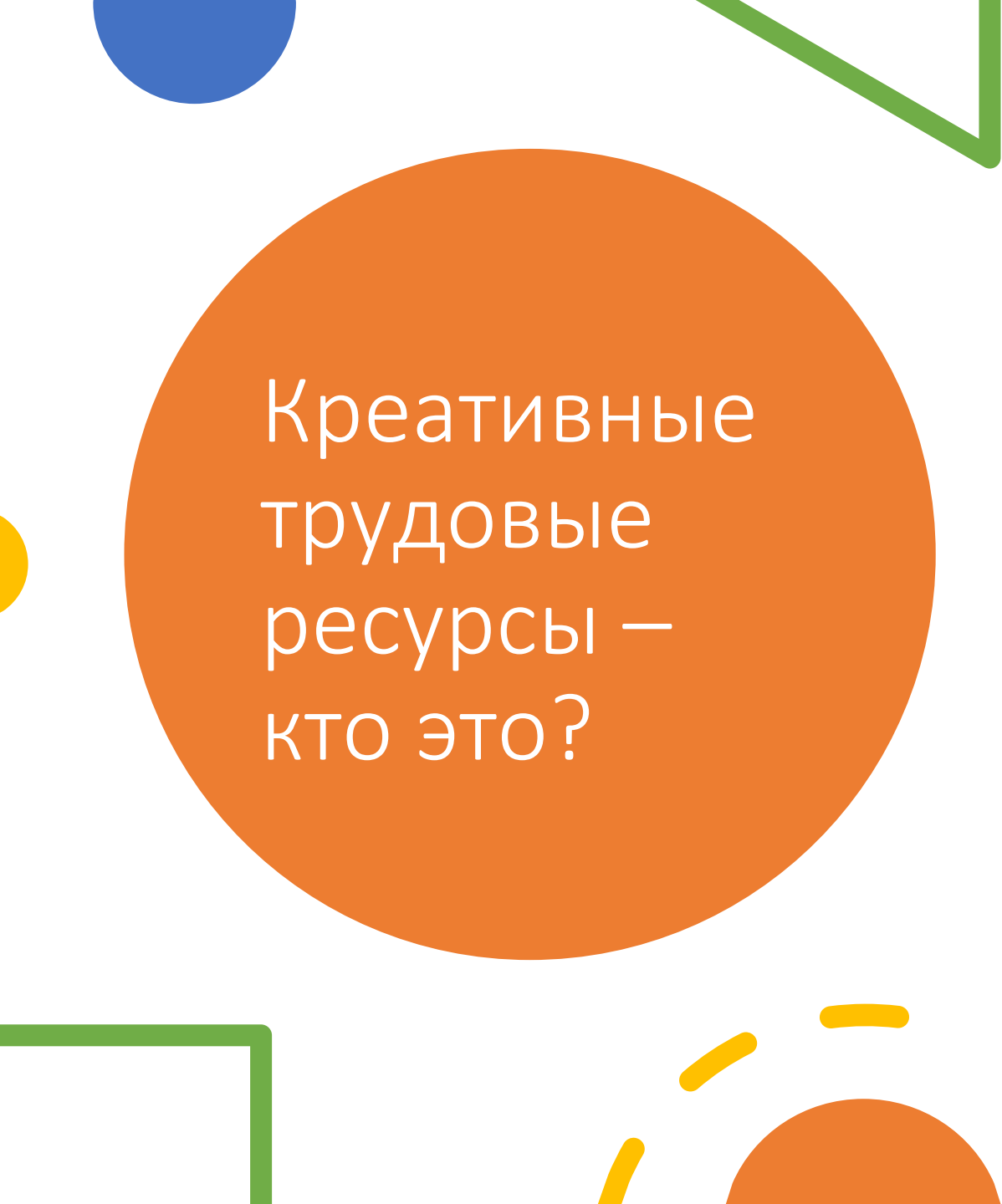
# Зачем нужны профессиональные стандарты сектору MICE

**Васильева Елена Васильевна, д.э.н.,**  
профессор кафедры проектного  
менеджмента и управления качеством,  
директор центра международных научных  
исследований СПбГЭУ

# COVID 2019: виртуальная революция или кризис ?

- Виртуальная революция, происшедшая по вине пандемии, охватила сегодня самые консервативные слои современного общества.
- Виртуализация деятельности современного постиндустриального общества показала зависимость развития современного общества от развития инноваций и творчества.
- Виртуализация деятельности открывает новые категории услуг и товаров, формирует новые формы взаимоотношений хозяйствующих субъектов, создает предпосылки для развития новых креативных профессий и др.
- Виртуализация деятельности обострила конкуренцию на рынке труда.





# Креативные трудовые ресурсы – кто это?

«Креативный класс: люди, которые меняют будущее» Ричард Флорида: креативность – это процесс выявления скрытых возможностей и творческого использования потенциала в определенной области.

«Когнитариат» - работники интеллектуального труда как противоположность «пролетариата», занимающегося преимущественно физическим трудом (Тоффлер Ф.).

# Международный рейтинг креативности. Оценка индекс креативности экономики

1 - США,

2- Финляндия,

3 -Сингапур,

4 - Люксембург,

5- Швеция,

6 -Израиль,

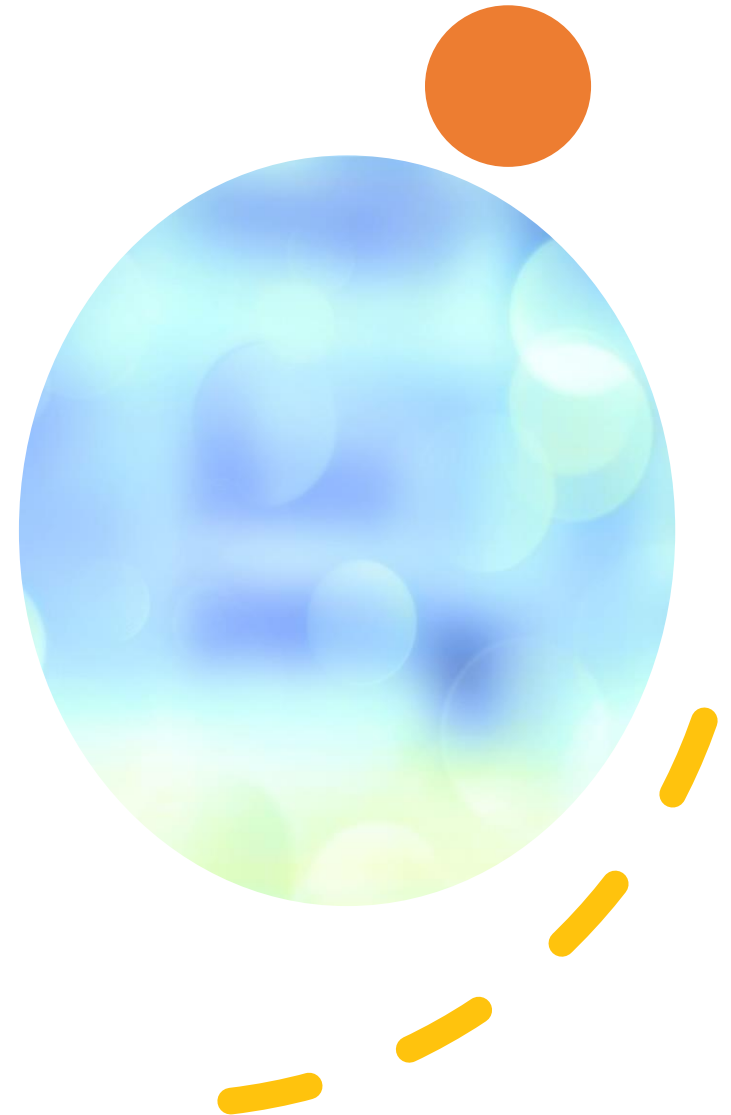
7- Ирландия,

8- Нидерланды,

9- Великобритания

•Исландия.

Общий рост креативности экономики по прогнозам World Bank в 2020 году составит 5%, что составит 6,1 триллион долларов США ( Susi M.- Ch.).





Какие компетенции  
измеряют креативность?

# Какие компетенции измеряют креативность?

**Дж. Гилфорд выделяет шесть компетенций для измерения креативности:**

1. Способность к обнаружению и постановке проблем.
2. Способность к генерированию большого количества проблем.
3. Семантическая спонтанная гибкость – способность к продуцированию разнообразных идей.
4. Оригинальность – способность продуцировать отдельные ассоциации, необычные ответы, нестандартные решения.
5. Способность усовершенствовать объект, добавляя детали.
6. Способность решать нестандартные проблемы, проявляя семантическую гибкость, то есть способность увидеть в объекте новые признаки, отыскать возможность их нового использования.

***Результат опроса представителей туристической отрасли в ЕС:***

*100% критически нуждаются в сотрудниках, которые могут работать с новыми технологиями геймификации, виртуальной и смешанной реальности, чтобы создать востребованный виртуальный продукт и вести бизнеса в сети ИНТЕРНЕТ;*

*70% нуждаются в оценке соответствия компетенций работника и выполняемых работником трудовых функций согласно профессиональным стандартам;*

*50% нуждаются в повышении квалификации в области ИКТ,*

*80% нуждаются подтверждении существующих квалификаций.*

***100 % заинтересованы в актуализации национальных профессиональных стандартов и образовательных программ в связи с потребностью в формировании новых креативных компетенций, позволяющих обеспечить выход туристической отрасли в глобальное on-line пространство.***

# Какие компетенции мы знаем?

**Компетенция** – описывает требования сферы труда и результаты, которые должны быть достигнуты для обеспечения соответствия этим требованиям;

**Компетенции трех типов:**

**Профессиональные** - относятся к конкретной технологии трудовой деятельности;

**Надпрофессиональные/мобильные** – относятся к взаимодействию с различными элементами трудовой среды, включая способность организовывать и совершенствовать трудовую деятельность с соблюдением требований охраны труда и окружающей среды;

**Ключевые/базовые** – необходимы для получения новых знаний и адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

## Системы измерения квалификаций

**Профессиональный стандарт** является основой, на базе которой формируются требования к квалификации для отраслевой рамки квалификаций.

**Отраслевая рамка квалификации** является одним из механизмов, при помощи которого системы квалификаций могут лучше служить реализации принципов обучения в течение всей жизни. ОРК дает следующие возможности: преемственность и непрерывность развития квалификационных уровней, соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и национальной системе образования, формирование общей стратегии рынка труда.



# Профессиональные стандарты

Министерство труда и социальной защиты РФ. Согласно п. 1 Указа Президента РФ N 597 от 7.05.2012 г.  
Инициатор использования профессиональных стандартов в России - предприниматели в лице  
Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП)

## Преимущества ПС :

- Создание системы квалификаций;
- Проведение объективной оценки персонала при планировании и подборе;
- Организация системы корпоративного обучения, профессиональное развитие работников;
- Управление кадровым потенциалом на каждом этапе системы менеджмента качества;
- Сокращение затрат на подбор и адаптацию персонала,
- Эффективная работа с кадровым резервом.

## Профессиональный стандарт –

1: характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции;

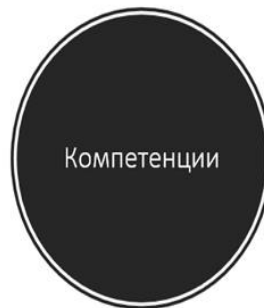
2: многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности ) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

## Вид трудовой деятельности -

составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

## Трудовая функция –

составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом, и предполагающая наличие необходимых компетенций для их выполнения.



**Компетенция** – описывает требования сферы труда и результаты, которые должны быть достигнуты для обеспечения соответствия этим требованиям;

Компетенции трех типов:

**Профессиональные** – относятся к конкретной технологии трудовой деятельности;

**Надпрофессиональные/мобильные** – относятся к взаимодействию с различными элементами трудовой среды, включая способность организовывать и совершенствовать трудовую деятельность с соблюдением требований охраны труда и окружающей среды;

**Ключевые/базовые** – необходимы для получения новых знаний и адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

# Зачем нужны профессиональные стандарты?

С 1 января 2020 года согласно Постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 в государственных организациях требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции и должны соответствовать утвержденным профессиональным стандартам.

Соблюдение требований профстандартов в организациях осуществляется в случаях, установленных статьями 57 и 195.1 Трудового кодекса РФ. Согласно которым, в трудовом договоре обязательно указывается трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), которая должна соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Для работника - это необходимость подтверждения квалификаций.

Для работодателя - это обеспечение повышения квалификации сотруднику, который не имеет подтверждения квалификации в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

# ПС для MICE сектора



Специалист по выставочной деятельности в сфере торгово-промышленных выставок (утвержден 2016 г., актуализирован СПК торговой, внешнеэкономической и отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности 2021 г.),



Специалист по конгрессной деятельности (с 2017 г. в процессе разработки ),



Специалист по развитию и продвижению туристских дестинаций (2020 рецензирование СПК индустрии гостеприимства),



Специалист по организации деловых встреч и протокольных мероприятий (2020 г. создана рабочая группа),



Специалист по организации деловых туров ?

# Вместо заключения

- *Актуальность и востребованность ПС и ОРК по завершению всеобщей виртуальной революции в посткризисный период возрастет, они по-прежнему будут необходимы образовательным учреждениям, работодателям и сотрудникам компаний, осуществляющих свою деятельность как в реальном, так и виртуальном пространстве.*
- *Работодателям при выборе кандидата на должность, а сотрудникам для подтверждения соответствия своих квалификаций согласно трудовым функциям.*
- *В посткризисный период процедура соответствия квалификаций профессиональному стандарту и рамке квалификации, как, и процедура подтверждения квалификаций приобретут особую актуальность не только в связи с увеличением количества, но и качества безработных, поскольку кризис кардинально изменил формы организации трудовой деятельности, определил креативные характеристики и новые знания трудящегося индивида, которые и будут востребованы в эпоху «равноценности» реального и виртуального пространства жизни и деятельности человека в глобальном мире.*
- *В свою очередь профессиональные стандарты и рамки квалификаций потребуют актуализации с позиции новых квалификационных требований формирующегося глобального рынка труда «смешанной реальности».*

Спасибо за внимание  
[vasselena@unecon.ru](mailto:vasselena@unecon.ru)

