Приложение № 1

к Уведомлению

Обоснование необходимости актуализации профессионального стандарта

«Специалист по производству глинозема»

На современном этапе развития горно-металлургического производства специалисты химического анализа в металлургии должны обладать высокой квалификацией для своевременного решения производственных задач в исследовательско-аналитической деятельности, стоящих перед ними.

Актуализации профессионального стандарта «Специалист по производству глинозема» является базовым этапом, формирования современной системы подготовки и использования кадров, обеспечивающей развитие инновационной экономики. Внедрение в металлургическое производство современных технологий и оборудования, автоматизации, цифровизации постоянно требует от работников существенного обновления знаний и умений (компетенций).

Технологическое, индустриальное и инновационное развитие в целом оказывает влияние и на горно-металлургическую отрасль, что требует появления в ближайшем будущем принципиально новых практик и дисциплин, связанных с металлургическим производством.

Основными сферами применения актуализируемого профессионального стандарта «Специалист по производству глинозема» являются:

• задачи в области управления персоналом - разработка систем мотивации персонала, должностных/рабочих инструкций; тарификация должностей; отбор, подбор и аттестация персонала; планирование карьеры;

• процедуры стандартизации и унификации - установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание вида трудовой деятельности;

• оценка квалификации граждан;

• формирование государственных образовательных стандартов и программ профессионального образования и обучения, разработка учебно-методических материалов.

Актуализируемый профессиональный стандарт «Специалист по производству глинозема»:

1. Может быть использован работодателем для решения следующих задач:

• выбор квалифицированного персонала на рынке труда, отвечающего поставленной функциональной задачи;

• определение критериев оценки при подборе и отборе персонала;

• обеспечение качества труда персонала и соответствия трудовых функций, выполняемых персоналом, установленным требованиям;

• обеспечение профессионального роста персонала;

• поддержание и улучшение стандартов качества в организации через контроль и повышение профессионализма своих работников;

• повышение мотивации персонала к труду в своей организации;

• повышение эффективности, обеспечение стабильности и качества труда, а, следовательно, и высоких экономических результатов.

2. Является основой для работника в следующих направлениях:

• определение собственного профессионального уровня, направлений и задач профессионального обучения и совершенствования;

• эффективное функционирование на предприятии;

• обеспечение собственной востребованности на рынке труда и сокращение сроков поиска подходящей работы;

• карьерный рост и увеличение доходов.

3. Необходим для сферы образования в качестве основы для формирования федеральных образовательных стандартов и образовательных программ всех уровней профессионального образования, актуализации методических материалов и выбора форм и методов обучения в системе профессионального образования, а также дополнительного профессионального образования персонала на предприятиях.