

**Пояснительная записка
к проекту профессионального стандарта «Менеджер по инновациям»**

Профессиональный стандарт «Менеджер по инновациям» является многофункциональным межотраслевым нормативным документом, целостно описывающим вид профессиональной деятельности, содержание трудовых функций и необходимых для их выполнения знаний и умений работника.

Профессиональный стандарт «Менеджер по инновациям» разработан в целях реализации Указов Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» и № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

**1. Общая характеристика вида профессиональной деятельности,
трудовых функций**

Основной целью вида профессиональной деятельности «Тактическое управление инновациями в компании» является обеспечение управления инновациями в компании на тактическом уровне, включая управление реализацией инновационных проектов, организацию и планирование инновационной деятельности компании в соответствующей отрасли экономики.

Возрастающая сложность продуктов и услуг, выводимых на рынок, сокращение жизненного цикла продуктов, растущий уровень конкуренции на внешнем и внутреннем рынках – комплекс этих факторов обуславливает насущную потребность в наращивании темпов инновационного развития компаний. Для поддержки и расширения инновационной деятельности российских компаний реализуется значительное число государственных программ поддержки, призванных способствовать интенсификации разработки и коммерческого продвижения новых товаров и услуг. Усилия, прилагаемые государством в рамках стимулирования инновационного развития российских компаний, повышения их инновационной активности и эффективности работы, требуют обеспечения профессионального управления инновациями «на местах» - в конкретных компаниях. Только грамотное управление инновационными процессами внутри организаций позволяет действительно увеличить их конкурентоспособность, повысить успешность реализации стратегии развития, обеспечить возможность претендовать на ведущие позиции в мировом треке.

Как показало исследование, проведенное в 2013 г. Институтом менеджмента инноваций НИУ ВШЭ при поддержке ОАО «РВК»: «...инновационная деятельность компании достигла определенной зрелости, требующей выделения ее в отдельное подразделение и для сотрудников компаний, вовлеченных в выполнение инновационных проектов, было бы правильно ввести некий особый статус, наименование должности, рода деятельности. Это придаст им дополнительный вес и правильно ориентирует таких сотрудников с точки зрения понимания ими своих приоритетов... Уже сегодня процесс создания отдельных подразделений, занимающихся управлением инновациями, приобрел в секторе крупных российских компаний массовый характер». Анализ спроса и предложения на рынке труда показывает, что профессия менеджера по инновациям фактически существует и является достаточно востребованной. В каждой российской компании с государственным участием в обязательном порядке присутствует должность руководителя блока по инновациям, отчетливо заметны тенденции формирования соответствующих структур в частных компаниях.

В то же время, в инновационной сфере рынка труда нет ни терминологического, ни сущностного единства – наименования должностей, требования к компетенциям и квалификациям, карьерные стратегии менеджеров по инновациям не имеют общей системы измерения, несопоставимы и разрозненны. В некоторых случаях задачи по управлению инновациями возлагаются, без какого-либо учета их специфики, на существующие функциональные подразделения компаний (технические, научно-производственные подразделения, службы планирования и стратегического развития), что приводит к значительному искажению их сущности. Эти процессы обусловлены как недостаточной сформированностью требований к инновационным подразделениям компаний и соответствующим специалистам, так и общими для российского рынка труда проблемами дефицита высококвалифицированных специалистов.

Устранение существующих проблем и развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций является одной из основных задач Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г., ставящей своей целью осуществление перехода экономики на инновационную, социально-ориентированную модель развития. Следует отметить, что первый профильный профессиональный стандарт для менеджеров по инновациям («Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственной сферах») был впервые разработан и утвержден в 2004 г. На основе данного стандарта велась разработка образовательных стандартов и программ по направлению «Инноватика»,

подготовку по которым в настоящее время ведут более 80 российских вузов. Отсутствие механизмов актуализации, однако, воспрепятствовало проведению своевременной доработки данного профессионального стандарта, срок действия которого истек 31.12.2005 г.

Квалификационные уровни, требования к компетентности и должностным обязанностям менеджеров по инновациям, описанные в профессиональном стандарте «Менеджер инновационной деятельности в научно-технической и производственной сферах», в значительной мере устарели и не соответствуют современным потребностям профессионального сообщества. Во многом это обусловлено тем, что за десять лет, прошедших с момента его принятия, произошли значительные изменения инновационного ландшафта Российской Федерации и, соответственно, специфики деятельности управленческого персонала в инновационной сфере. Немаловажное значение имеет и общий прогресс в разработке теоретических основ и практического инструментария управления инновациями, появление ранее не существовавших методических приемов и понятий, которые объективно не могли быть предусмотрены в период разработки и принятия профессионального стандарта.

Дальнейшее развитие инновационной сферы, с очевидностью, требует формирования адекватных современному уровню развития науки и техники требований к работникам сферы управления инновациями, включающее установление основных целей и задач этого вида профессиональной деятельности, описание соответствующих ему трудовых функций, знаний, умений и квалификационных уровней. Решение данных задач, безусловно, не может быть достигнуто в рамках разработки одного профессионального стандарта, поскольку управление инновациями представляет собой комплексную область профессиональной деятельности, объединяющую ряд профессий. В то же время, разработка и организация общественно-профессионального обсуждения профессионального стандарта «Менеджер по инновациям» является первым шагом к началу систематизированной работы по формированию отраслевой рамки квалификаций и серии профессиональных стандартов в области управления инновациями для целей повышения качества образовательных программ по соответствующим направлениям и формирования независимой системы оценки и присвоения квалификаций

При разработке профессионального стандарта «Менеджер по инновациям» разработчики руководствовались следующим:

– профессия менеджера по инновациям относится к сквозным видам профессиональной деятельности и является межотраслевой, что

обуславливает возможность установления дополнительных отраслевых требований к квалификации работников;

– профессиональный стандарт должен разрабатываться с учетом необходимости последующего применения его положений для целей повышения полноты и качества образовательных программ по соответствующим направлениям высшего образования;

– профессиональный стандарт должен разрабатываться с обеспечением возможности его последующего использования в рамках формирования независимой системы оценки и присвоения квалификаций;

– профессиональный стандарт должен разрабатываться с обеспечением возможности его последующего использования для целей развития квалификации работников и удовлетворения потребности работодателей в высококвалифицированных кадрах.

В целях максимально корректного отражения в профессиональном стандарте требований к квалификации работников, единые требования к квалификационным уровням, установленные «Уровнями квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.13 г. № 148н, в процессе разработки стандарта были расширены и уточнены с учетом специфики конкретных трудовых функций (таблица 1). Уточнение требований к квалификационным уровням работников производилось с учетом положений Национальной рамки квалификаций Российской Федерации, опубликованной в 2008 г., а также «Временных методических рекомендации по разработке отраслевой рамки квалификаций на основе Национальной рамки квалификаций Российской Федерации», утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации 22.12.2011 г.

Таблица 1
Уровни и подуровни квалификации работников

Квалификационный		Полномочия и ответственность	Основные пути достижения уровня квалификации	Рекомендуемые наименования должностей
уровень	подуровень			
6	6.1	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы по достижению цели.	Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата. Краткосрочные курсы.	Ассистент Техник Младший специалист

Квалификационный		Полномочия и ответственность	Основные пути достижения уровня квалификации	Рекомендуемые наименования должностей
уровень	подуровень			
		Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения.		
	6.2	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения.	Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата или специалитета. Программы повышения квалификации, краткосрочные курсы. Практический опыт работы, стажировки (не менее 1 года в совокупности).	Специалист Ведущий специалист Главный специалист Консультант
7	7.1	Управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решений на уровне подразделений. Ответственность за результаты деятельности крупных подразделений.	Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета. Программы повышения квалификации. Практический опыт работы на оперативных и административно-технических (от 3 лет), и/или руководящих должностях (от 2 лет)	Начальник (заместитель начальника) отдела / сектора / группы

Описание обобщенных трудовых функций, входящих в вид профессиональной деятельности, и обоснование их отнесения к конкретным уровням и подуровням квалификации представлены в таблице 2. Обоснование отнесения обобщенных трудовых функций к конкретным уровням квалификации выполнено в соответствии со сведениями, приведенными в таблице 1 и положениями «Уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.13 г. № 148н.

Таблица 2
Обобщенные трудовые функции и обоснование уровней (подуровней) квалификации

Код	Обобщенные трудовые функции	Уровень квалификации	Подуровень квалификации	Обоснование уровня квалификации
А	Информационно-аналитическое сопровождение инновационной	6	6.1	Средне-начальный уровень квалификации, позволяющий осуществлять простые операции по информационному сопровождению организации

Код	Обобщенные трудовые функции	Уровень квалификации	Подуровень квалификации	Обоснование уровня квалификации
	деятельности в компании			инновационной деятельности в компании. Не предъявляются требования к опыту практической работы.
В	Планирование и мониторинг инновационной деятельности в компании	6	6.2	Средний уровень квалификации, позволяющий осуществлять полноценное сопровождение организации инновационной деятельности в компании, разработку соответствующих внутренних документов, оценку показателей эффективности. Требования к опыту практической работы не менее 1 года.
С	Координирование реализации инновационных проектов в компании	6	6.2	Средний уровень квалификации, позволяющий осуществлять полноценное сопровождение организации инновационной деятельности в компании, разработку соответствующих внутренних документов, оценку показателей эффективности. Требования к опыту практической работы не менее 1 года.
Д	Организация инновационной деятельности в компании	7	7.1	Высокий уровень квалификации, позволяющий осуществлять самостоятельную организацию и управление процессами инновационной деятельности в организации. Требования к опыту практической работы: на оперативных и административно-технических (от 3 лет), и/или на руководящих должностях (от 2 лет)
Е	Организация управления реализацией инновационных проектов в компании	7	7.1	Высокий уровень квалификации, позволяющий осуществлять самостоятельную организацию и управление процессами инновационной деятельности в организации. Требования к опыту практической работы: на оперативных и административно-технических (от 3 лет), и/или на руководящих должностях (от 2 лет)

Описание состава трудовых функций, входящих в обобщенные трудовые функции, и обоснование их отнесения к конкретным подуровням квалификации по классификации таблицы 2 показано в таблице 3.

Таблица 3

Трудовые функции и обоснование подуровней квалификации

Код	Трудовые функции	Подуровень квалификации	Обоснование уровня квалификации
A/01.6	Сопровождение разработки планов инновационной деятельности	6.1	Средне-начальный уровень квалификации, позволяющий осуществлять простые операции по информационному сопровождению организации инновационной деятельности в компании. Не предъявляются требования к опыту практической работы.
A/02.6	Сопровождение мониторинга инновационной деятельности		
A/03.6	Сопровождение организации инновационной деятельности		
B/01.6	Разработка планов инновационной деятельности	6.2	Средний уровень квалификации, позволяющий осуществлять полноценное сопровождение организации инновационной деятельности в компании, разработку соответствующих внутренних документов, оценку показателей эффективности. Требования к опыту практической работы не менее 1 года.
B/02.6	Мониторинг реализации планов инновационной деятельности		
B/03.6	Анализ использования отдельных форм организации инновационной деятельности		
C/01.6	Формализация процедуры реализации инновационных проектов	6.2	Средний уровень квалификации, позволяющий осуществлять полноценное сопровождение организации инновационной деятельности в компании, разработку соответствующих внутренних документов, оценку показателей эффективности. Требования к опыту практической работы не менее 1 года.
C/02.6	Сопровождение процедур реализации инновационных проектов		
D/01.7	Организация разработки планов инновационной деятельности	7.1	Высокий уровень квалификации, позволяющий осуществлять самостоятельную организацию и управление процессами инновационной деятельности в организации. Требования к опыту практической работы: на оперативных и административно-технических (от 3 лет), и/или на руководящих должностях (от 2 лет)
D/02.7	Обеспечение реализации планов инновационной деятельности		
D/03.7	Участие в совершенствовании организационной структуры управления инновационной деятельностью		
E/01.7	Формирование процедуры реализации инновационных проектов	7.1	Высокий уровень квалификации, позволяющий осуществлять самостоятельную организацию и управление процессами инновационной деятельности в организации. Требования к опыту практической работы: на оперативных и административно-технических (от 3 лет), и/или на руководящих должностях (от 2 лет)

Код	Трудовые функции	Подуровень квалификации	Обоснование уровня квалификации
Е/02.7	Управление реализацией инновационных проектов	7.1	Высокий уровень квалификации, позволяющий осуществлять самостоятельную организацию и управление процессами инновационной деятельности в организации. Требования к опыту практической работы: на оперативных и административно-технических (от 3 лет), и/или на руководящих должностях (от 2 лет)
Е/03.7	Совершенствование форм и методов организации инновационной деятельности		

2. Основные этапы разработки проекта профессионального стандарта

В соответствии с Правилами разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утверждёнными Постановлением Правительства РФ № 23 от 22.01.2013 г., с изменениями, внесенными Постановлением Правительства РФ № 970 от 23 сентября 2014 г., профессиональный стандарт «Менеджер по инновациям» разработан Некоммерческим Партнерством «Клуб директоров по науке и инновациям» совместно с представителями ключевых работодателей и при участии образовательных организаций высшего профессионального образования. Перечень организаций и сведения об уполномоченных лицах, участвовавших в разработке проекта профессионального стандарта, приведены в приложении № 1 к настоящей пояснительной записке. Выбор организаций, на базе которых проводились исследования, проводился с учетом отражения отраслевого разнообразия компаний и тактического характера рассматриваемой деятельности по управлению инновациями, предусматривающей наличие соответствующей формализованной управленческой структуры в компании.

При разработке проекта профессионального стандарта использовался метод функционального анализа, предполагающий последовательное разбиение укрупненных трудовых единиц (обобщенных трудовых функций) на более мелкие (подфункции, трудовые действия). Следует отметить, что именно на приемах функционального анализа основан порядок разработки профессиональных стандартов, закрепленный в подготовленной на базе Российского союза промышленников и предпринимателей в 2008 году «Методике разработки профессиональных стандартов». Для корректного осуществления последовательности разработки проекта профессионального стандарта был разработан соответствующий инструментарий проведения опросов и обсуждений, обеспечивающий возможность полного представления мнений экспертов по каждому из изучаемых вопросов. Подготовка

соответствующего инструментария на первой итерации разработки производилась на основании анализа литературных и нормативно-правовых источников, а в последующем – на базе ранее полученных результатов экспертных опросов и первичного проекта профессионального стандарта. Обобщенная карта использования различных аналитических инструментов в рамках каждого из организационных этапов разработки профессионального стандарта показана на рисунке 1.



Рисунок 1 – Этапы и порядок разработки профессионального стандарта

Для разработки профессионального стандарта в 2014 году из числа представителей организаций, участвовавших в разработке проекта профессионального стандарта, была сформирована рабочая группа по разработке профессионального стандарта. Формирование состава рабочей группы производилось на основе «Методики разработки профессиональных стандартов» РСПП и предусматривало необходимость включения в состав рабочей группы экспертов двух основных категорий: специалистов-практиков, непосредственно осуществляющих исследуемую трудовую деятельность (в том числе на руководящих постах), и специалистов в области управления персоналом, владеющих необходимыми познаниями о

требованиях к работникам в данной области профессиональной деятельности. В соответствии с высказанными соображениями, была сформирована рабочая группа в составе двенадцати человек, при этом в число экспертов вошли:

1) представители высшего руководящего звена блоков управления инновациями в компаниях (3 человека);

2) представители среднего и низшего руководящих звеньев блоков управления инновациями в компаниях (4 человека);

3) линейные специалисты блоков управления инновациями в компаниях (2 человека);

4) специалисты в области кадрового обеспечения инновационной деятельности (2 человека).

К разработке стандарта в рамках рабочей группы также были привлечены представители органов исполнительной власти в соответствующей области деятельности (1 человек).

Нормативные правовые документы, регулирующие вид профессиональной деятельности (обобщенную трудовую функцию), отсутствуют.

3. Обсуждение проекта профессионального стандарта

Обсуждение проекта профессионального стандарта «Менеджер по инновациям» с заинтересованными организациями проводилось путем:

– проведения обсуждения положений профессионального стандарта в рамках круглых столов, рабочих групп и иных мероприятий с участием представителей организаций-работодателей, профильных экспертов, представителей организаций высшего профессионального образования и некоммерческих организаций (14 мая 2014 г., 29 мая 2014 г., 5 июня 2014 г., 5-6 июня 2014 г., 11 июля 2014 г., и других мероприятий – в процессе заполнения);

– размещения информации о проекте стандарта и процессе его разработки на сайте НП «Клуб директоров по науке и инновациям» по адресу <http://irdclub.ru>, в социальной сети Facebook по адресу <https://www.facebook.com/innoprofstand>;

– размещения проекта профессионального стандарта на сайте НП «Клуб директоров по науке и инновациям» по адресу <http://irdclub.ru>;

– направления информации о разработанном проекте стандарта и его публичном обсуждении в ___ компаний;

– организации сбора отзывов.

В целях упрощения и систематизации процедуры проведения общественно-профессиональной экспертизы и обсуждения проекта профессионального стандарта «Менеджер по инновациям» был специально разработан дополнительный разъясняющий документ (Обобщенная характеристика вида профессиональной деятельности «Управление инновациями в компании»).

Сводные данные об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению проекта профессионального стандарта, приведены в приложении № 2 к Пояснительной записке.

Сводные данные о поступивших замечаниях и предложениях к проекту профессионального стандарта приведены в таблице приложения № 3 к Пояснительной записке.

4. Согласование проекта профессионального стандарта

Трудовые функции, особо регулируемые законодательством, в проекте профессионального стандарта отсутствуют.

Исполнительный директор

НП «Клуб директоров по науке и инновациям»

В. А. Костеев

«___» _____ 2014 г.

Приложение № 1
к Пояснительной записке
к проекту профессионального
стандарта «Менеджер по инновациям»

Сведения об организациях, привлеченных к разработке и согласованию
проекта профессионального стандарта

№ п/п	Организация	Должность уполномоченного лица	ФИО уполномоченного лица	Подпись уполномоченного лица
Разработка проекта профессионального стандарта				
1.	ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет»	директор центра образовательных технологий и кадрового обеспечения инновационной деятельности	Беспамятных Елена Владимировна	
2.	ОАО "Красноярский машиностроительный завод"	заместитель генерального директора - директор по инновационному развитию	Богданов Сергей Геннадьевич	
3.	ФГУП «Космическая связь»	ведущий специалист отдела управления инновациями	Главатских Виталий Иванович	
4.	Министерство экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области	заместитель министра	Горбунов Дмитрий Викторович	
5.	ОАО «СИБУР Холдинг»	руководитель направления аналитических исследований	Кушнер Алексей Васильевич	
6.	ОАО «РТИ»	руководитель направления перспективных разработок, Комплекс инновационного развития и управления R&D	Левченко Денис Александрович	
7.	ОАО Международный аэропорт «Шереметьево»	начальник отдела инноваций и проектов развития	Муфтахина Ася Андреевна	
8.	ОАО "Росэлектроника"	заместитель руководителя Департамента инновационного развития	Николаев Игорь Андреевич	
9.	ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»	начальник управления инновационного развития Департамента стратегии и инноваций	Петрухин Андрей Николаевич	
10.	ОПК "ОБОРОНПРОМ"	начальник отдела инновационного развития	Пронников Михаил Валентинович	
11.	ОАО "Корпорация "Росхимзащита"	первый заместитель генерального директора - заместитель генерального директора по научной работе и инновациям	Путин Сергей Борисович	
12.	НП "Российская ассоциация инновационного развития"	генеральный директор	Шичкина Марина Ивановна	

Приложение № 2
к Пояснительной записке
к проекту профессионального
стандарта «Менеджер по инновациям»

Сведения об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению проекта
профессионального стандарта

(в процессе заполнения)

Мероприятие	Дата проведения	Организации	Участники	
			Должность	ФИО

Приложение № 3
к Пояснительной записке
к проекту профессионального
стандарта «Менеджер по инновациям»

Сводные данные о поступивших замечаниях и предложениях к проекту
профессионального стандарта

(в процессе заполнения)

№ п/п	ФИО эксперта	Организация, должность	Замечание, предложение	Принято, отклонено, частично принято (с обоснованием принятия или отклонения)