Пояснительная записка к проекту профессионального стандарта

«Менеджер по информационным технологиям»

# Общая характеристика вида профессиональной деятельности, трудовых функций

## Значение области профессиональной деятельности для экономического развития страны, регионов, отрасли

Информационные технологии (далее ИТ) – бурно развивающая область деятельности, которая активно влияет на развитие государства, общества, каждого предприятия и каждого человека. ИТ становятся важнейшей частью инновационного развития и основой повседневной деятельности, необходимым инструментом производства, экономики и социальных преобразований. Более того, в условиях перехода к информационному обществу, информационные технологии становятся частью экономики, и появляется новая – трансформирующая роль ИТ. Так например, использование ИТ в торговле и банковском секторе привело к созданию «виртуальных» магазинов и банков, которые вполне успешно конкурируют с традиционными магазинами и банками. Появились совершенно новые бизнесы (поисковые ресурсы, социальные сети), полностью основанные на ИТ.

Управление такой высокотехнологичной и быстро развивающейся областью представляет собой сложный и многофункциональный процесс, которому до последнего времени не уделялось должного внимания.

## Перспективы развития вида профессиональной деятельности

Вид профессиональной деятельности «Менеджер по информационным технологиям» (далее сокращенно – Менеджер по ИТ) является относительно новым для России. Он охватывает широкий спектр управленцев в области ИТ отдельного предприятия, холдинговой структуры, региона: от управления вычислительными ресурсами, до управления инновациями. Именно поэтому создание профессионального стандарта для этого вида деятельности имеет огромное значение. На многих отечественных предприятиях под Менеджером по ИТ до сих пор понимают системного администратора, который одновременно с основными обязанностями, планирует бюджет, ведет переговоры с поставщиками и согласовывает техническую составляющую договоров. Такой подход приводит к существенному отставанию уровня ИТ на российских предприятиях от мирового уровня, к недоиспользованию современных возможностей ИТ, к повсеместному применению устаревших, неэффективных технологий, к отсутствию или слабости управления ими.

В настоящее время в России, несмотря на наличие, например, профессиональных стандартов АПКИТ 2007 г., отсутствуют широко используемые профессиональные стандарты в этой области.

Возникают трудности, как при подборе менеджеров, так и при их обучении и оценке. Сами Менеджеры по ИТ часто не до конца представляют состав возложенных на них функций и обязанностей. Поскольку многие из них имеют опыт работы в качестве технических специалистов, они часто ограничивают свои обязанности рассмотрением и решением технических вопросов, оставляя за рамками своей деятельности управленческие функции, в частности управление персоналом и взаимодействие с поставщиками и заказчиками.

Отсутствие простых в применении профессиональных стандартов и моделей компетенций для Менеджеров по ИТ приводит к ряду проблем:

* снижает качество управления ИТ, затрудняя подбор эффективных руководителей, осуществление оценки результатов их деятельности;
* повышает затраты на поиск и привлечение Менеджеров по ИТ по причине сложности определения соответствия нанимаемого работника предъявляемым плохо понимаемым и неформализованным требованиям;
* приводит к ухудшению качества образования;
* дезориентирует специалистов, претендующих на должности Менеджера по ИТ;
* не позволяет выстроить эффективную систему развития, обучения и мотивации Менеджеров по ИТ на основании адекватных критериев оценки их трудовой деятельности.

Очевидно, что по мере развития ИТ, роль Менеджеров по ИТ будет только расти и развиваться от управления активами и ресурсами ИТ до управления инновациями и формированием вклада ИТ в стратегическое развитие государства, общества и предприятий.

Современному Менеджеру по ИТ необходим системный, стратегический подход, набор знаний и компетенций, широкий кругозор в области ИТ и смежных областях.

Настоящий стандарт призван помочь всем заинтересованным сторонам в решении вышеупомянутых проблем. Он устанавливает требования к профессиональным компетенциям Менеджера по информационным технологиям по четырем квалификационным уровням в соответствии с требованиями Министерства Труда.

Он может быть рекомендован для применения в региональных структурах, обществах и организациях всех форм собственности; для организаций крупного, среднего и малого бизнеса в качестве методического документа, применяемого для подбора и расстановки кадров; планирования и нормирования труда; развития систем управления персоналом; для решения задач по профессиональной ориентации; для создания системы добровольной сертификации персонала и оценки уровня компетентности работников. Стандарт целесообразно использовать при разработке образовательных стандартов и программ обучения для отражения требований работодателей, для проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

Как и всякий стандарт, стандарт Менеджер по ИТ призван служить руководящим и направляющим документом, но не может считаться догмой. На отдельном предприятии не обязательно присутствуют менеджеры по ИТ, соответствующие всем уровням стандарта. Наличие или отсутствие на предприятии ролей соответствующего вида профессиональной деятельности Менеджер по ИТ определяется следующими признаками:

1. Стратегическими целями компании. Более амбициозные цели практически всегда предполагают потребность в инновационном развитии, зачастую ведущую роль в котором играют ИТ. Поэтому такие компании должны ориентироваться на Менеджеров по ИТ более высокого квалификационного уровня.
2. Инновационным уровнем компании. Инновационные компании нуждаются в менеджерах по ИТ более высокого квалификационного уровня.
3. Уровнем зрелости предприятия в области ИТ. Более зрелые с точки зрения ИТ предприятия нуждаются в управленцах более высокого квалификационного уровня.
4. Сложностью архитектуры предприятия, в том числе, ИТ-архитектуры. Чем сложнее архитектура предприятия, тем более высокий квалификационный уровень требуется для управления ею.
5. Организационной зрелостью компании. В слабой с точки зрения организационной зрелости компании Менеджер по ИТ высокого уровня будет бесполезен.

Отдельная компания, структура, организация при использовании стандарта должна ориентироваться на стоящие перед ней цели и задачи, на текущий уровень инновационного развития и развития ИТ, и с учетом этого формировать свои потребности в структуре управления ИТ и в выборе квалификационных уровней Менеджера по ИТ. В связи с этим, а также в соответствии с принятой мировой практикой использования стандартов, рекомендуется использовать данный стандарт как основу для разработки стандартов компаний, в которых будет учитываться указанная выше специфика каждой компании.

С учетом сказанного, появление стандарта позволит выработать единый подход к профессиональной деятельности Менеджера по ИТ всем заинтересованным сторонам: самим специалистам, предприятиям – работодателям, обучающим учреждениям, кадровым агентствам.

В дальнейшем на основе стандарта можно будет построить систему сертификации Менеджеров по ИТ, что несомненно будет способствовать улучшению качества управления ИТ в России.

Основная цель вида профессиональной деятельности «Менеджер по информационным технологиям состоит в управлении предоставлением, использованием и развитием информационных технологий в интересах предприятия, государства и общества.

## Обобщенные трудовые функции, входящие в состав вида профессиональной деятельности

Обобщенные трудовые функции (далее – ОТФ) для вида профессиональной деятельности «Менеджер по ИТ» были сформированы на основе основных слоев модели архитектуры предприятия (Enterprise Architecture) в соответствии с этапами развития общества (индустриальное, постиндустриальное, информационное и инновационное общество): управление ресурсами, управление сервисами, управление информацией и управление инновациями. Такая градация находится в полном соответствии с лучшими международными практиками моделей компетенций специалистов ИТ, в частности с Европейской рамкой ИКТ-компетенций (e-CF). Были выбраны следующие формулировки обобщенных трудовых функций:

* Управление ресурсами ИТ
* Управление сервисами ИТ
* Управление информационной средой
* Управление ИТ-инновациями.

Поскольку менеджер вышележащего уровня должен хорошо представлять себе управление нижележащим уровнем, обобщенные трудовые функции были сопоставлены следующим друг за другом уровням квалификации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Обобщенная трудовая функция | Описание | Уровень квалификации |
| Управление ресурсами ИТ | Управление нижним архитектурным слоем ИТ, индустриальное общество | 6 |
| Управление сервисами ИТ | Управление слоем сервисов ИТ, постиндустриальное общество | 7 |
| Управление информационной средой | Управление слоем единого информационного пространства, информационное общество | 8 |
| Управление ИТ-инновациями | Управление слоем инноваций, инновационное общество | 9 |

Таблица 1. Обобщенные трудовые функции и их уровни

## Состав трудовых функций и обоснование их отнесения к конкретным уровням квалификации

При выборе квалификационных уровней эксперты учитывали опыт международных профессиональных стандартов, в частности EQF и e-CF.

Европейская рамка квалификаций (The European Qualifications Framework, EQF) в целях обеспечения признания и переноса квалификаций, охватывающих как профессиональное (начальное, среднее и высшее), так и общее среднее образование, была разработана по инициативе Министров образования из 32 стран ЕС, европейских социальных партнеров и Европейской Комиссии. EQF является рамочной конструкцией, описывающей обобщенную структуру квалификаций образования всех уровней и видов, включая и формы «образования в течение жизни». В рамках EQF разработаны структурированные описания понятия «компетенций» для каждого из 8-ми имеющихся в EQF уровней. В настоящее время, по данным Международной организации труда, более 100 стран мира, которые разрабатывают и/или поддерживают свои национальные системы компетенций, в той или иной степени участвуют в глобальном проекте ЕС.

Работы по созданию e-CF возглавила Рабочая группа по информационно-коммуникационным технологиям/навыкам (профили IT и учебные программы) №388 Европейского комитета по стандартизации (Рабочая группа CEN ICT/SKILLS).

Рабочая группа CEN ICT/SKILLS входит в состав ICT (Information and Communication Technology) - одного из 21-го комитетов Европейского комитета по стандартизации (CEN). Основными направлениями деятельности рабочей группы CEN ICT/SKILLS являются:

1. Обеспечить платформу для обмена мнениями и выработки общих решений для всех структур, заинтересованных в развитии ИКТ-умений, как в Европе, так и за ее пределами.
2. Предоставить возможность всем заинтересованным сторонам донести свои взгляды до самой широкой аудитории.
3. Возглавить работу по разработке стандартов, рамок, правил, дополнительных сервисов для поддержки соответствующих целям проектов.
4. Осуществлять поиск способов взаимодействия с другими заинтересованными сторонами для достижения интеграции совместных усилий.

Первым проектом рабочей группы CEN ICT/SKILLS стал проект, финансируемый Европейской комиссией, – создание e-CF. Практическими целями этого проекта были:

1. разработать инструмент для европейского портала развития карьеры
2. разработать рамку компетенций для ИКТ-пользователей
3. внести ясность в программы сертификаций ИКТ-сектора.

Таким образом, разработка модели компетенций для ИКТ-сектора 31 европейской страны была инициирована европейским правительством для решения вполне конкретных практических задач и поручена структуре, которая имеет разработанные механизмы работы с экспертными сообществами различных типов: как с экспертами высшей категории, так и с самыми широкими профессиональными группами.

e-CF является успешным примером отраслевой рамки для ИКТ-сектора. Адаптация Европейской рамки квалификаций (EQF) к домену профессиональной деятельности ИКТ – многолетний труд европейского экспертного сообщества. На самой первой стадии проекта разработки e-CF выявились проблемы философского и методологического характера, связанные с практической интерпретацией мега-системы EQF к разработке структур ИТ-сферы. Изучение пошагового опыта разработчиков e-CF было признано полезным, как для других отраслей, так и для разработки корпоративных моделей компетенций.

На начальных этапах создания e-СF было принято решение, что в основу структуры рамки ИКТ-компетенций нужно положить самую обобщенную модель жизненного цикла информационной системы. Были исследованы несколько типов различных процессов, присутствующих в ИКТ: модели жизненных циклов менеджмента, программного обеспечения, технических решений, информационных систем, рабочих процессов в ИКТ (Stark 2004, Rogalla 2002,PLM, SPiCE, CMMI, ITIL). Сравнение выявило схожесть моделей: за основу для дальнейшей работы были взяты модели, предложенные в CMMI и ITIL.

Основные компоненты, этапы жизненного цикла, определенные как PLAN — BUILD — RUN — ENABLE — MANAGE (Планирование — Внедрение — Запуск — Адаптация — Управление), являются этапами жизненного цикла бизнес-процессов ИС. Этапы BUILD-RUN — основные, а ENABLE и MANAGE связаны с основными этапами и пронизывают их. Этапы PLAN и ENABLE — стратегические, когда компании выявляют свои потребности, принимают решения, планируют и устанавливают продукты, решения, правила и т.д. BUILD и RUN включаются в обычные оперативные отработанные процедуры компаний. И, наконец, MANAGE представляет собой управление и администрирование бизнес-процессов и настройку.

Уровни квалификаций международных стандартов и их соответствие уровням стандарта Менеджер по ИТ приведены ниже. В таблице 2 также приведены для сравнения уровни компетенций НАРК – Национального агентства развития квалификаций при Российском Союзе промышленников и предпринимателей.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Уровни EQF** | **Уровни e-CF**  *(согласованы с EQF)* | **Уровни НАРК** | **Диапазон уровней ПС «Менеджер по информационным технологиям»** |
| 1 |  | 1 |  |
| 2 |  | 2 |  |
| 3 | e-1 | 3 |  |
| 4 | e-2 | 4 |  |
| 5 | 5 |  |
| 6 | e-3 | 6 | 6-ой по НАРК |
| 7 | e-4 | 7 | 7-ой по НАРК |
| 8 | e-5 | 8 | 8-ой по НАРК |
|  |  | 9 | 9-ый по НАРК |

Таблица 2. Квалификационные уровни международных стандартов и их соответствие квалификационным уровням стандарта «Менеджер по ИТ».

Кроме того при разработке стандарта были приняты во внимание следующие стандарты:

* Модель Generic ICT Skills Profiles («Общие профили навыков в области ИКТ»), предложенная европейским консорциумом Career-Space и включенная в отчет CWA 14925 {45} (здесь под профилями понимаются области специализации).
* Французская система ICT Occupational Nomenclature («Номенклатура профессий в области ИКТ»), разработанная ассоциацией крупнейших IT-компаний Франции CIGREF (здесь набор профилей рассматривается как «семейство профессий»).
* Немецкая система Advanced IT Training System («Расширенная система обучения IT», AITTS/APO-IT), разработанная государственной партнерской группой (здесь в качестве единиц используются «профили и группы»).
* Skills Framework for the Information Age («Система навыков для информационной эпохи», SFIA), версия 3 фонда SFIA Foundation (Великобритания), где элементы верхнего уровня именуются категориями.
* IT Skill Standards («Стандарты навыков в сфере IT») Национального центра трудовых ресурсов в области перспективных технологий США (NWCET), где профили, разра­ботанные при участии ведущих работодателей — членов бывшего Национального совета США по стандартам навыков (NSSB) — называются категориями специальностей.

## Описание состава трудовых функций и обоснование их отнесения к конкретным уровням (подуровням) квалификации

Для обоснованного и системного выбора трудовых функций была разработана таблица, определяющая объекты управления Менеджера по ИТ, которая позволяет учесть все стороны его деятельности. На каждом квалификационном уровне в качестве конкретного объекта управления менеджера по ИТ присутствует объект соответствующего архитектурного слоя. Поскольку Менеджер по ИТ на каждом квалификационном уровне должен реализовывать весь комплекс трудовых функций, деление на подуровни в стандарте не предусмотрено.

Первый вариант таблицы, который был использован на ранней стадии разработки стандарта, приведен ниже:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Объекты управления** | **Управление ресурсами** | **Управление сервисами** | **Управление информационной средой** | **Управление инновациями с использованием ИТ** |
| 1. ЦЕЛИ И ПЛАНЫ | Управление очередностью задач | Планирование предоставления ИТ сервисов | Формирование и управление реализацией стратегии ИТ | Формирование вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии |
| 2. ВРЕМЯ | Управление временем сотрудников | Управление ИТ-проектами | Управление портфелями ИТ-проектов (включая бюджет) | Управления реализацией стратегических дорожных карт |
| 3. ПЕРСОНАЛ | Управление персоналом, обслуживающим ИТ ресурсы | Управление сервисным персоналом | Управление персоналом, включая ключевых пользователей | Управление персоналом, участвующий в инновациях |
| 4. ОТНОШЕНИЯ | Управление отношениями с пользователями | Управление отношениями с заказчиками и клиентами | Управление отношениями с заинтересованными лицами | Управление отношениями с окружающей средой, включая сообщества |
| 5. ПРОИЗВОДСТВО | Управление ИТ-инфраструктурой | Управление уровнем предоставления услуг (SLA) | Управление архитектурой информационной среды и качеством | Управление знаниями и инновациями |
| 6. ФИНАНСЫ | Управление затратами | Управление бюджетами ИТ сервисов | Управление ИТ бюджетом, включая бюджет развития | Управление стратегическими инвестициями в инновационные проекты |
| 7. РИСКИ | Управление ИБ | Управление рисками ИТ | Управление непрерывностью бизнеса в части ИТ | Управление рисками инновационного отставания в ИТ |

Таблица 3. Формирование трудовых функций для обобщенных трудовых функций (первый вариант)

При формировании таблицы 3 рабочая группа опиралась на международный опыт. Ниже приведена таблица соответствия ОТФ названиям профилей по стандарту CWA и компетенциям по e-CF v2, которые послужили основой для формирования ТФ.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование ОТФ** | **Уровень** | **Названия профилей по стандарту CWA** | **Обобщенные трудовые функции** | **Компетенции согласно e-CF v2** |
| Менеджер по управлению ресурсами ИТ | 6 | Менеджер по управлению ИТ-ресурсами | Управление ресурсами ИТ | D9. Развитие персонала  E3. Управление рисками  E6. Управление качеством ИС  E7. Управление изменениями  E8.Управление информационной безопасностью |
| Менеджер по управлению сервисами ИТ | 7 | Менеджер по управлению сервисами ИТ | Управление сервисами ИТ | А2.Управление уровнем услуг  С3.Предоставление услуг  С4.Управление проблемами  D8.Управление контрактами  D9. Развитие персонала |
| Менеджер по управлению информационной средой предприятия | 8 | ИТ-директор | Управление информационной средой предприятия | A1. Согласование ИС и бизнес-стратегии  A3. Разработка бизнес-планов  E2. Управление проектами и портфелями проектов  E4. Управление взаимоотношениями  E9. Управление ИС |
| Директор по ИТ | 9 | Директор по бизнес-информации | Управление ИТ-инновациями | A1. Согласование ИС и бизнес-стратегии  A3. Разработка бизнес-планов  E2. Управление проектами и портфелями проектов  E7. Управление изменениями  D10. Управление информацией и знаниями |

Таблица 4. Соответствие ОТФ названиям профилей по стандарту CWA и компетенциям по e-CF v2,

В результате совместной работы экспертов трудовые функции были изменены, а таблица была расширена трудовыми действиями, отражающими основные этапы управления (определение целей, планирование, внедрение, сопровождение, контроль и совершенствование), и приобрела следующий вид:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Объекты управления** | **Управление ресурсами ИТ** | **Управление сервисами ИТ** | **Управление информаци-онной средой** | **Управление ИТ-инновациями** | **Трудовые действия** |
| 1. ЦЕЛИ/КАЧЕСТВО | Управление качеством ресурсов ИТ | Управление договорами об уровне предоставления сервисов ИТ | Управление стратегией ИТ | Управление формированием вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии | Формирование целей, приоритетов и ограничений процесса и изменение их по мере изменения внешних условий и внутренних потребностей. Организация работы персонала и выделение ресурсов для выполнения процесса. Контроль процесса. Анализ выполнения процесса, целей, приоритетов и ограничений процесса |
| 2. ПРОЕКТЫ/ЗАДАЧИ | Управление ИТ-инфраструктурой | Управление ИТ-проектами | Управление программами и портфелями ИТ-проектов | Управление выявлением и внедрением ИТ-инноваций | Организация процесса выявления потребностей.  Организация формирования задач на основе выявленных потребностей и согласование этих задач с заинтересованными лицами.  Инициирование и планирование выполнения задач и согласование с заинтересованными лицами этих планов. Контроль выполнения задач. Анализ результатов выполнения задач и выполнение управленческих действие по результатам анализа. |
| 3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ | Управление расходами на ИТ | Управление моделью предоставления сервисов ИТ | Управление формированием и внедрением системы показателей эффективности ИТ | Управление оценкой эффективности ИТ-инноваций | Инициирование создания принципов управления эффективностью и их изменение при изменении внешних условий и внутренних потребностей. Определение целей управления эффективностью, согласование их с заинтересованными лицами и доведение их до сведения персонала. Согласование системы эффективности с заинтересованными лицами и утверждение ее. Планирование значений показателей системы эффективности. Контроль достижения значений показателей системы эффективности. Анализ системы эффективности и выполнение управленческих действий по результатам анализа |
| 4. АДАПТАЦИЯ | Управление изменениями ресурсов ИТ | Управление изменениями сервисов ИТ | Управление изменениями информационной среды | Управление знаниями с помощью ИТ | Инициирование выявления потребностей в изменениях.  При выявлении потребностей инициирование и планирование изменения. Организация процесса управления изменениями, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов. Утверждение (отклонение) изменения. Формирование системы оценки процесса управления изменениями, оценка процесса и выполнение управленческих действий по результатам оценки. |
| 5. ОТНОШЕНИЯ | Управление отношениями с поставщиками и потребителями ресурсов ИТ | Управление отношениями с пользователями, заказчиками и поставщиками сервисов ИТ | Управление отношениями с поставщиками и потребителями информации | Управление взаимоотношениями с заинтересованными лицами | Формирование и согласование принципов взаимоотношений. Организация планирования и осуществления взаимоотношений, активное участие во взаимоотношениях. Организация повышения компетенций.  Контроль взаимоотношений и обеспечение их прозрачности для заинтересованных лиц. Оценка и анализ взаимоотношений, получение обратной связи и выполнение управленческих действий по результатам анализа. |
| 6. ПЕРСОНАЛ | Управление персоналом, обслуживающим ресурсы ИТ | Управление персоналом, осуществляющим предоставление сервисов ИТ | Управление персоналом, обслуживающим и развивающим информационную среду | Управление персоналом, обеспечивающим инновации ИТ | Формирование целей, приоритетов, обязанностей и полномочий персонала. Формирование организационной и функциональной структуры персонала. Построение эффективных коммуникаций между персоналом и с заинтересованными лицами. Организация и мотивация персонала для выполнения поставленных целей. Приём на работу и увольнение персонала. Контроль персонала, достижения им поставленных целей и выполнения задач, в том числе, проведение аттестации персонала. Обучение и реализация мер по профессиональному развитию персонала. |
| 7. РИСКИ | Управление информационной безопасностью ресурсов ИТ | Управление непрерывностью сервисов ИТ | Управление рисками ИТ | Управление рисками инновационного отставания в ИТ | Формирование и согласование с заинтересованными лицами целей, требований и приоритетов процесса.  Организация процесса, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов. Согласование (отклонение) ключевых решений процесса.  Контроль изменений процесса Формирование системы оценки процесса, оценка процесса и выполнение управленческих действий по результатам оценки. |

Таблица 5. Формирование трудовых действий и трудовых функций для обобщенных трудовых функций (окончательный вариант)

На основании вышеприведенной таблицы были подготовлены трудовые функции для каждой ОТФ.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Обобщенные трудовые функции | | | Трудовые функции | | |
| Код | наименование | уровень квалификации | наименование | код | уровень (подуровень) квалификации |
| А | Управление ресурсами ИТ | 6 | Управление качеством ресурсов ИТ | А/01.6 | 6 |
| Управление ИТ-инфраструктурой | А/02.6 | 6 |
| Управление расходами на ИТ | А/03.6 | 6 |
| Управление изменениями ресурсов ИТ | А/04.6 | 6 |
| Управление отношениями с поставщиками и потребителями ресурсов ИТ | А/05.6 | 6 |
| Управление персоналом, обслуживающим ресурсы ИТ | А/06.6 | 6 |
| Управление информационной безопасностью ресурсов ИТ | А/07.6 | 6 |
| В | Управление сервисами ИТ | 7 | Управление договорами об уровне предоставления сервисов ИТ (SLA) | B/01.7 | 7 |
| Управление ИТ-проектами | B/02.7 | 7 |
| Управление моделью предоставления сервисов ИТ | B/03.7 | 7 |
| Управление изменениями сервисов ИТ | B/04.7 | 7 |
| Управление отношениями с пользователями и поставщиками сервисов ИТ | B/05.7 | 7 |
| Управление персоналом, осуществляющим предоставление сервисов ИТ | B/06.7 | 7 |
| Управление непрерывностью сервисов ИТ | B/07.7 | 7 |
| С | Управление информационной средой | 8 | Управление стратегией ИТ | C/01.8 | 8 |
| Управление программами и портфелями ИТ-проектов | C/02.8 | 8 |
| Управление формированием и внедрением системы показателей оценки эффективности ИТ | C/03.8 | 8 |
| Управление изменениями информационной среды | C/04.8 | 8 |
| Управление отношениями с поставщиками и потребителями информации | C/05.8 | 8 |
| Управление персоналом, обслуживающим и развивающим информационную среду | C/06.8 | 8 |
| Управление рисками ИТ | C/07.8 | 8 |
| D | Управление ИТ-инновациями | 9 | Управление формированием вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии | D/01.9 | 9 |
| Управление выявлением и внедрением ИТ-инноваций | D/02.9 | 9 |
| Управление оценкой эффективности ИТ-инноваций | D/03.9 | 9 |
| Управление знаниями с помощью ИТ | D/04.9 | 9 |
| Управление взаимоотношениями с заинтересованными лицами | D/05.9 | 9 |
| Управление персоналом, обеспечивающим инновации ИТ | D/06.9 | 9 |
| Управление рисками инновационного отставания в ИТ | D/07.9 | 9 |

Трудовые действия трудовых функций формировались на основе Таблицы 5. Ниже приведена полная версия стандарта, включая трудовые действия трудовых функций.

УТВЕРЖДЕН

приказом Министерства

труда и социальной защиты Российской Федерации

от «13» октября 2014 г. №716н

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

**Менеджер по информационным технологиям**

|  |
| --- |
| 149 |
| Регистрационный номер |

1. **Общие сведения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Информационные технологии в экономике и государственном управлении | |  | 06.014 |
| (наименование вида профессиональной деятельности) | | | Код |
| Основная цель вида профессиональной деятельности: | | | |
| Управление предоставлением, использованием и развитием информационных технологий (ИТ) | | | |
| Группа занятий: | | | |
| 1120  1210  1237  1229  1236  1239 | Руководители и старшие должностные лица государственных органов управления и представительств  Руководители учреждений, организаций и предприятий  Руководители подразделений (служб) научно-технического развития  Руководители специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб), не вошедшие в другие группы  Руководители подразделений (служб) компьютерного обеспечения  Руководители подразделений (служб), не вошедшие в другие группы | | |
| (код ОКЗ[[1]](#endnote-1)) | (наименование) | | |
| Отнесение к видам экономической деятельности: | | | |
| 72.60 | Прочая деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий | | |
| (код ОКВЭД[[2]](#endnote-2)) | (наименование вида экономической деятельности) | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)** | | | | | |
| Обобщенные трудовые функции | | | Трудовые функции | | |
| код | наименование | уровень квалификации | наименование | код | уровень (подуровень) квалификации |
| A | Управление ресурсами ИТ | 6 | Управление качеством ресурсов ИТ | А/01.6 | 6 |
| Управление ИТ-инфраструктурой | А/02.6 | 6 |
| Управление расходами на ИТ | А/03.6 | 6 |
| Управление изменениями ресурсов ИТ | А/04.6 | 6 |
| Управление отношениями с поставщиками и потребителями ресурсов ИТ | А/05.6 | 6 |
| Управление персоналом, обслуживающим ресурсы ИТ | А/06.6 | 6 |
| Управление информационной безопасностью ресурсов ИТ | А/07.6 | 6 |
| B | Управление сервисами ИТ | 7 | Управление договорами об уровне предоставления сервисов ИТ (SLA) | B/01.7 | 7 |
| Управление ИТ-проектами | B/02.7 | 7 |
| Управление моделью предоставления сервисов ИТ | B/03.7 | 7 |
| Управление изменениями сервисов ИТ | B/04.7 | 7 |
| Управление отношениями с пользователями и поставщиками сервисов ИТ | B/05.7 | 7 |
| Управление персоналом, осуществляющим предоставление сервисов ИТ | B/06.7 | 7 |
| Управление непрерывностью сервисов ИТ | B/07.7 | 7 |
| C | Управление информационной средой | 8 | Управление стратегией ИТ | C/01.8 | 8 |
| Управление программами и портфелями ИТ-проектов | C/02.8 | 8 |
| Управление формированием и внедрением системы показателей оценки эффективности ИТ | C/03.8 | 8 |
| Управление изменениями информационной среды | C/04.8 | 8 |
| Управление отношениями с поставщиками и потребителями информации | C/05.8 | 8 |
| Управление персоналом, обслуживающим и развивающим информационную среду | C/06.8 | 8 |
| Управление рисками ИТ | C/07.8 | 8 |
| D | Управление ИТ-инновациями | 9 | Управление формированием вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии | D/01.9 | 9 |
| Управление выявлением и внедрением ИТ-инноваций | D/02.9 | 9 |
| Управление оценкой эффективности ИТ-инноваций | D/03.9 | 9 |
| Управление знаниями с помощью ИТ | D/04.9 | 9 |
| Управление взаимоотношениями с заинтересованными лицами | D/05.9 | 9 |
| Управление персоналом, обеспечивающим инновации ИТ | D/06.9 | 9 |
| Управление рисками инновационного отставания в ИТ | D/07.9 | 9 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **III. Характеристика обобщенных трудовых функций** | | | | | | | | | | | | | |
| **3.1. Обобщенная трудовая функция** | | | | | | | | | | | | | |
| Наименование | Управление ресурсами ИТ | | | | | | Код | | | A | Уровень квалификации | | 6 |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | | | Оригинал | Х | | Заимствовано из оригинала | | |  | | |  | |
|  | | |  | | | | | Код оригинала | | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Возможные наименования должностей | | | Начальник вычислительного центра  Руководитель отдела управления инфраструктурой  Руководитель отдела программного обеспечения  Руководитель группы управления базами данных | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Требования  к образованию  и обучению | | | Высшее образование – специалитет, магистратура  Рекомендуется повышение квалификации по программам управления персоналом, управления бюджетом, управления ИТ, управления ресурсами (компонентами) ИТ | | | | | | | | | | |
| Требования к опыту практической работы | | | Управленческий опыт в области ИТ более одного года, в управлении процессами разработки, управлении компонентами инфраструктуры или замещении менеджера по ресурсам ИТ более одного года | | | | | | | | | | |
| Особые условия допуска к работе | | | - | | | | | | | | | | |
| Дополнительные характеристики | | | | | | | | | | | | | |
| Наименование документа | | Код | | | Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности | | | | | | | | |
| ОКЗ | | 1229  1236  1237  1239 | | | Руководители специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб), не вошедшие в другие группы  Руководители подразделений (служб) компьютерного обеспечения  Руководители подразделений (служб) научно-технического развития  Руководители подразделений (служб), не вошедшие в другие группы | | | | | | | | |
| ЕКС[[3]](#endnote-3) | |  | | | Директор (начальник) вычислительного (информационно- вычислительного) центра  Начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов  Начальник отдела автоматизированной системы управления производством (АСУП)  Начальник отдела информации  Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации | | | | | | | | |
| ОКСО[[4]](#endnote-4) | | 080800  080700  230100  230200  230401  230101  090104  220100  220301  220305  220306  220401  220402  220701  220501 | | | Прикладная информатика  Бизнес-информатика  Информатика и вычислительная техника  Информационные системы  Прикладная математика  Вычислительные машины, комплексы, системы и сети  Комплексная защита объектов информатизации  Системный анализ и управление  Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)  Автоматизированное управление жизненным циклом продукции  Компьютерные системы управления качеством для автоматизированных производств  Мехатроника  Роботы и робототехнические системы  Менеджмент высоких технологий  Управление качеством | | | | | | | | |

**3.1.1. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление качеством ресурсов ИТ | | | | Код | A/01.6 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 6 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | Формирование целей, приоритетов и ограничений управления качеством ресурсов ИТ и изменение их по мере изменения внешних условий и внутренних потребностей | | | | | | | | | |
| Организация работы персонала и выделение ресурсов для управления качеством ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Контроль качества ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Анализ качества ресурсов ИТ, целей, приоритетов и ограничений управления качеством ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | Контролировать качество ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Определять соответствие качества ресурсов ИТ потребностям (в частности, SLA) | | | | | | | | | |
| Формировать целевое качество ресурсов ИТ и контролировать его достижение | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | Стандарты и методики оценки качества | | | | | | | | | |
| Стандарты и методики оценки качества ресурсов ИТ, управления активами ИТ и конфигурациями ИТ | | | | | | | | | |
| Способы определения потребностей в уровне качества ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | Лидерские качества | | | | | | | | | |
| Организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | |

**3.1.2. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление ИТ-инфраструктурой | | | | | Код | | | A/02.6 | Уровень (подуровень) квалификации | | 6 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | |  | | |  | |
|  | | |  | | | | Код  оригинала | | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | Организация процесса выявления потребностей в ИТ-инфраструктуре | | | | | | | | | | |
| Организация формирования задач управления ИТ-инфраструктурой на основе выявленных потребностей и согласование этих задач с заинтересованными лицами | | | | | | | | | | |
| Инициирование и планирование выполнения задач управления ИТ-инфраструктурой и согласование с заинтересованными лицами этих планов | | | | | | | | | | |
| Контроль выполнения задач управления ИТ-инфраструктурой | | | | | | | | | | |
| Анализ результатов выполнения задач управления ИТ-инфраструктурой и выполнение управленческих действий по результатам анализа | | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | Организовать командную работу с использованием внешних подрядчиков | | | | | | | | | | |
| Управлять процессами, оценивать и контролировать качество процессов управления ИТ-инфраструктурой | | | | | | | | | | |
| Контролировать и оптимизировать процесс управления инфраструктурой ИТ | | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | Стандарты и методики управления ИТ-инфраструктурой | | | | | | | | | | |
| Стандарты и методики управления процессами ИТ | | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | Лидерские качества | | | | | | | | | | |
| Организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | | |

**3.1.3. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление расходами  на ИТ | | | | | Код | A/03.6 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 6 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Инициирование создания принципов управления расходами на ИТ и их изменение при изменении внешних условий и внутренних потребностей | | | | | | | | | |
| Определение целей управления расходами на ИТ, согласование их с заинтересованными лицами и доведение их до сведения персонала, управляющего расходами на ИТ | | | | | | | | | |
| Согласование расходов на ИТ с заинтересованными лицами и утверждение их | | | | | | | | | |
| Планирование расходов на ИТ | | | | | | | | | |
| Контроль расходов на ИТ | | | | | | | | | |
| Анализ расходов на ИТ и выполнение управленческих действий по результатам анализа | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Управлять финансами ИТ | | | | | | | | | |
| Планировать бюджет и согласовывать его с заинтересованными лицами | | | | | | | | | |
| Оценивать эффективность затрат на ИТ | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Основы экономики и экономики ИТ | | | | | | | | | |
| Принципы планирования бюджета ИТ | | | | | | | | | |
| Корпоративные, отраслевые и государственные стандарты и методики планирования бюджета | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Лидерские качества | | | | | | | | | |
| Организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | |
| Аналитические способности | | | | | | | | | |

**3.1.4. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление изменениями ресурсов ИТ | | | | Код | A/04.6 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 6 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Инициирование выявления потребностей в изменениях ресурсов ИТ и мотивация их выявления |
| При выявлении потребностей инициирование и планирование изменения ресурсов ИТ |
| Организация процесса управления изменениями ресурсов ИТ, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов |
| Утверждение (отклонение) изменения ресурсов ИТ |
| Формирование системы оценки процесса управления изменениями ресурсов ИТ, оценка процесса и выполнение управленческих действий по результатам оценки |
| Необходимые умения | Выявлять потребности в изменениях ресурсов ИТ и работать с пользователями и заказчиками для их выявления |
| Управлять процессами, оценивать и контролировать качество процесса управления изменениями ресурсов ИТ |
| Оптимизировать процесс управления ресурсами ИТ |
| Необходимые знания | Стандарты и методики управления изменениями ресурсов ИТ |
| Методики управления процессами ИТ |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.1.5. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление отношениями с поставщиками и потребителями ресурсов ИТ | | | | | | | Код | A/05.6 | Уровень (подуровень) квалификации | | 6 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | |  | | |  | | |
|  | |  | | | | Код  оригинала | | | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Формирование и согласование принципов взаимоотношений с поставщиками и потребителями ресурсов ИТ, в частности принципов выбора поставщиков ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Организация планирования и осуществления взаимоотношений, активное участие во взаимоотношениях с поставщиками и потребителями ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Организация повышения компетенций поставщиков и потребителей ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Контроль взаимоотношений с поставщиками и потребителями ресурсов ИТ и обеспечение их прозрачности для заинтересованных лиц | | | | | | | | | |
| Оценка и анализ взаимоотношений с поставщиками и потребителями ресурсов ИТ, получение обратной связи и выполнение управленческих действий по результатам анализа | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Управлять ведением, заключением и выполнением договоров | | | | | | | | | |
| Контролировать поставщиков ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Проводить конкурсы и тендеры | | | | | | | | | |
| Эффективно взаимодействовать с потребителями ресурсов ИТ | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Корпоративные, отраслевые и государственные стандарты по выбору поставщиков и взаимодействию с ними | | | | | | | | | |
| Методики, принципы и стандарты договорной работы | | | | | | | | | |
| Стандарты и модели архитектуры ИТ | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Лидерские качества | | | | | | | | | |
| Организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | |

**3.1.6. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление персоналом, обслуживающим ресурсы | | | | Код | A/06.6 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 6 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Формирование целей, приоритетов, обязанностей и полномочий персонала, обслуживающего ресурсы ИТ |
| Формирование организационной и функциональной структуры персонала, обслуживающего ресурсы ИТ |
| Построение эффективных коммуникаций между персоналом, обслуживающим ресурсы ИТ, и с заинтересованными лицами |
| Организация и мотивация персонала, обслуживающего ресурсы ИТ, для выполнения поставленных целей |
| Прием на работу и увольнение персонала, обслуживающего ресурсы ИТ |
| Контроль персонала, обслуживающего ресурсы ИТ, достижения им поставленных целей и выполнения задач, в том числе проведение аттестации персонала |
| Обучение и реализация мер по профессиональному развитию персонала, обслуживающего ресурсы ИТ |
| Необходимые умения | Мотивировать, обучать персонал и создавать условия для его развития |
| Управлять персоналом, в том числе осуществлять прием на работу и увольнение работников |
| Организовывать разработку и внедрять политики, регламенты, положения, должностные инструкции |
| Необходимые знания | Принципы и методики управления персоналом |
| Кадровый документооборот |
| Особенности управления персоналом ИТ |
| Профессиональные стандарты ИТ |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.1.7. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление информационной безопасностью ресурсов ИТ | | | | Код | A/07.6 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | | 6 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Формирование и согласование с заинтересованными лицами целей, требований и приоритетов управления информационной безопасностью ресурсов ИТ |
| Организация процесса управления информационной безопасностью ресурсов ИТ, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов |
| Согласование (отклонение) ключевых решений по информационной безопасности ресурсов ИТ |
| Контроль изменений процесса управления информационной безопасностью ресурсов ИТ |
| Формирование системы оценки процесса управления информационной безопасностью ресурсов ИТ, оценка процесса и выполнение управленческий действий по результатам оценки |
| Необходимые умения | Выявлять требования и потребности в области информационной безопасности |
| Управлять процессами, оценивать и контролировать качество процесса управления информационной безопасностью |
| Оптимизировать процесс управления информационной безопасностью |
| Необходимые знания | Стандарты информационной безопасности |
| Методики управления процессом информационной безопасности |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.2. Обобщенная трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление сервисами ИТ | | | | | | | Код | В | | | Уровень квалификации | | 7 |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | | Оригинал | | | Х | Заимствовано из оригинала | | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| Возможные наименования должностей | | | Заведующий отделом поддержки пользователей  Менеджер центра обслуживания пользователей ИТ (HelpDesk)  Директор службы заказчика | | | | | | | | | | | |
|  | | |  | | | | | | | | | | | |
| Требования к образованию и обучению | | | Высшее образование – специалитет, магистратура  Рекомендуется повышение квалификации по программам сервисного подхода к управлению ИТ (ITSM, ITIL), методикам обслуживания пользователей | | | | | | | | | | | |
| Требования к опыту практической работы | | | Управленческий опыт в области ИТ во взаимодействии  с пользователями и заказчиками или на меньшем квалификационном уровне более трех лет или замещение менеджера по сервисам ИТ более двух лет | | | | | | | | | | | |
| Особые условия допуска к работе | | | - | | | | | | | | | | | |
| Дополнительные характеристики | | | | | | | | | | | | | | |
| Наименование документа | | | | Код | | | Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности | | | | | | | |
| ОКЗ | | | | 1229  1236  1237 | | | Руководители специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб), не вошедшие в другие группы  Руководители подразделений (служб) компьютерного обеспечения  Руководители подразделений (служб) научно-технического развития | | | | | | | |
| ЕКС | | | | - | | | Директор (начальник) вычислительного (информационно-вычислительного) центра  Начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов  Начальник отдела автоматизированной системы управления производством (АСУП)  Начальник отдела информации  Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации  Начальник технического отдела | | | | | | | |
| ОКСО | | | | 080800  080700  230100  230200  230401  230101  090104  220100  220301  220305  220306  220401  220402  220701  220501 | | | Прикладная информатика  Бизнес-информатика  Информатика и вычислительная техника  Информационные системы  Прикладная математика  Вычислительные машины, комплексы, системы и сети  Комплексная защита объектов информатизации  Системный анализ и управление  Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)  Автоматизированное управление жизненным циклом продукции  Компьютерные системы управления качеством для автоматизированных производств  Мехатроника  Роботы и робототехнические системы  Менеджмент высоких технологий  Управление качеством | | | | | | | |

**3.2.1. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | | Управление договорами об уровне предоставления сервисов ИТ (SLA) | | | | | Код | В/01.7 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 7 |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | | |  | | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | |  | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Формирование целей, приоритетов и ограничений процесса управления договорами об уровне предоставления сервисов ИТ (SLA) и изменение их по мере изменения внешних условий и внутренних потребностей | | | | | | | | | |
| Организация персонала и выделение ресурсов для управления договорами об уровне предоставления сервисов ИТ (SLA) | | | | | | | | | |
| Контроль выполнения договоров об уровне предоставления сервисов ИТ (SLA) | | | | | | | | | |
| Анализ управления договорами об уровне предоставления сервисов ИТ (SLA), результатов их выполнения и выполнение управленческих действий по результатам анализа | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Организовать процесс управления договорами об уровне предоставления сервисов ИТ (SLA) | | | | | | | | | |
| Оценивать и оптимизировать процесс управления договорами об уровне предоставления сервисов ИТ (SLA) | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Стандарты и методики процессного подхода к ИТ | | | | | | | | | |
| Юридические основы договорной работы | | | | | | | | | |
| Принципы документооборота | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Лидерские качества | | | | | | | | | |
| Организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | |

**3.2.2. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление ИТ-проектами | | | | Код | В/02.7 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 7 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Организация процесса выявления потребностей в ИТ-проектах |
| Организация процесса формирования и согласования целей, задач и бюджетов ИТ-проектов |
| Инициирование планирования ИТ-проектов и согласование  с заинтересованными лицами этих планов |
| Контроль выполнения ИТ-проектов |
| Анализ результатов выполнения ИТ-проектов и выполнение управленческих действий по результатам анализа |
| Необходимые умения | Управлять ИТ-проектами |
| Взаимодействовать с заказчиками и потенциальными заказчиками ИТ-проектов |
| Организовывать и оптимизировать проектную деятельность |
| Необходимые знания | Стандарты и методики управления проектами |
| Стандарты и методики управления ИТ-проектами различных типов |
| Методы оценки ИТ-проектов и результатов ИТ-проектов |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.2.3. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление моделью предоставления сервисов ИТ | | | | Код | В/03.7 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | | 7 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Инициирование управления моделью предоставления сервисов ИТ и ее изменение при изменении внешних условий и внутренних потребностей |
| Формирование требований к модели предоставления сервисов ИТ |
| Согласование выбора модели предоставления сервисов ИТ  с заинтересованными лицами и его утверждение |
| Планирование и организация внедрения модели предоставления сервисов ИТ |
| Контроль эффективности модели предоставления сервисов ИТ |
| Анализ модели предоставления сервисов ИТ и выполнение управленческих действий по результатам анализа |
| Необходимые умения | Организовывать управление моделью предоставления сервисов ИТ |
| Анализировать эффективность сервисов ИТ в различных моделях их предоставления |
| Сравнивать различные модели предоставления сервисов ИТ |
| Необходимые знания | Основы управления финансами |
| Методы оценки эффективности сервисов ИТ |
| Модели предоставления сервисов ИТ |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |
| Аналитические способности |

**3.2.4. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление изменениями сервисов ИТ | | | | Код | В/04.7 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 7 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Инициирование и мотивация выявления потребностей в изменениях сервисов ИТ |
| При выявлении потребностей инициирование и планирование изменения сервисов ИТ |
| Организация процесса управления изменениями сервисов ИТ, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов |
| Утверждение (отклонение) изменений сервисов ИТ |
| Формирование системы оценки процесса управления изменениями сервисов ИТ, оценка процесса и выполнение управленческих действий по результатам оценки |
| Необходимые умения | Выявлять потребности в изменениях сервисов ИТ и работать с пользователями и заказчиками для их выявления |
| Управлять процессами, оценивать и контролировать качество процесса управления изменениями сервисов ИТ |
| Оптимизировать процесс управления сервисами ИТ |
| Необходимые знания | Стандарты и методики управления изменениями сервисов ИТ |
| Методики управления процессами ИТ |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.2.5. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление отношениями с пользователями и поставщиками сервисов ИТ | | | | Код | В/05.7 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 7 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Формирование и согласование принципов взаимоотношений с пользователями и поставщиками сервисов ИТ, в частности принципов выбора поставщиков сервиса |
| Организация планирования и осуществления взаимоотношений, активное участие во взаимоотношениях с пользователями и поставщиками сервисов ИТ |
| Организация повышения компетенций пользователей и поставщиков сервисов ИТ в сервисах ИТ |
| Контроль взаимоотношений с пользователями и поставщиками сервисов ИТ и обеспечение их прозрачности для заинтересованных лиц |
| Оценка и анализ взаимоотношений с пользователями и поставщиками сервисов ИТ, получение обратной связи и выполнение управленческих действий по результатам анализа |
| Необходимые умения | Организовывать создание презентационных и маркетинговых материалов и проводить презентации |
| Взаимодействовать с пользователями, заказчиками и поставщиками |
| Оценивать и повышать удовлетворенность пользователей и заказчиков сервисов ИТ |
| Необходимые знания | Принципы взаимодействия с пользователями, заказчиками и поставщиками сервисов ИТ |
| Принципы и методы проведения совещаний и презентаций |
| Принципы и методики управления конфликтами |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.2.6. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление персоналом, осуществляющим предоставление сервисов ИТ | | | | | Код | В/06.7 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 7 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Формирование целей, приоритетов, обязанностей и полномочий персонала, осуществляющего предоставление сервисов ИТ | | | | | | | | | |
| Формирование и внедрение организационной и функциональной структур персонала, осуществляющего предоставление сервисов ИТ | | | | | | | | | |
| Построение эффективных коммуникаций между персоналом, осуществляющим предоставление сервисов ИТ и с заинтересованными лицами | | | | | | | | | |
| Организация и мотивация персонала, осуществляющего предоставление сервисов ИТ для выполнения поставленных целей | | | | | | | | | |
| Прием на работу и увольнение персонала, осуществляющего предоставление сервисов ИТ | | | | | | | | | |
| Контроль персонала, осуществляющего предоставление сервисов ИТ, достижения им поставленных целей и выполнения задач, в том числе проведение аттестации персонала | | | | | | | | | |
| Обучение и реализация мер по профессиональному развитию персонала, осуществляющего предоставление сервисов ИТ | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Мотивировать, обучать персонал и создавать условия для его развития | | | | | | | | | |
| Управлять персоналом ИТ | | | | | | | | | |
| Организовывать разработку и внедрение политик, регламентов, положений, должностных инструкций | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Принципы и методики управления персоналом | | | | | | | | | |
| Принципы управления персоналом ИТ | | | | | | | | | |
| Принципы эффективных коммуникаций | | | | | | | | | |
| Профессиональные стандарты ИТ | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Лидерские качества | | | | | | | | | |
| Организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | |

**3.2.7. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление непрерывностью сервисов ИТ | | | | Код | В/07.7 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 7 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Формирование и согласование с заинтересованными лицами целей, требований и приоритетов обеспечения непрерывности сервисов ИТ |
| Организация процесса обеспечения непрерывности сервисов ИТ, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов |
| Согласование (отклонение) ключевых решений по обеспечению непрерывности сервисов ИТ |
| Контроль изменений процесса обеспечения непрерывности сервисов ИТ |
| Формирование системы оценки обеспечения непрерывности сервисов ИТ, оценка процесса и выполнение управленческих действий по результатам оценки |
| Необходимые умения | Управлять рисками ИТ |
| Управлять непрерывностью бизнеса |
| Управлять процессами и проектами ИТ |
| Необходимые знания | Методики управления рисками |
| Стандарты и методики обеспечения непрерывности бизнеса |
| Методики управления проектами и процессами ИТ |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.3. Обобщенная трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление информационной средой | | | | Код | С | | | Уровень квалификации | | | 8 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Возможные наименования должностей | Директор по ИТ  Директор департамента ИТ  Заместитель генерального директора по ИТ  Начальник службы информатизации | | |
|  |  | | |
| Требования  к образованию  и обучению | Высшее образование – специалитет, магистратура  Рекомендуется повышение квалификации по программам управления ИТ, управления информацией, экономики и менеджмента | | |
| Требования к опыту практической работы | Управленческий опыт в области ИТ на меньших квалификационных уровнях более пяти лет или замещение менеджера по управлению информационной средой более двух лет | | |
| Особые условия допуска к работе | - | | |
| Дополнительные характеристики | | | |
| Наименование документа | | Код | Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности |
| ОКЗ | | 1120  1210  1237  1229  1236 | Руководители и старшие должностные лица государственных органов управления и представительств  Руководители учреждений, организаций и предприятий  Руководители подразделений (служб) научно-технического развития  Руководители специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб), не вошедшие в другие группы  Руководители подразделений (служб) компьютерного обеспечения |
| ЕКС | |  | Директор (начальник) вычислительного (информационно-вычислительного) центра  Начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов  Начальник отдела автоматизированной системы управления производством (АСУП)  Начальник отдела информации  Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации  Начальник технического отдела |
| ОКСО | | 080800  080700  230100  230200  230401  230101  090104  220100  220301  220305  220306  220401  220402  220701  220501 | Прикладная информатика  Бизнес-информатика  Информатика и вычислительная техника  Информационные системы  Прикладная математика  Вычислительные машины, комплексы, системы и сети  Комплексная защита объектов информатизации  Системный анализ и управление  Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)  Автоматизированное управление жизненным циклом продукции  Компьютерные системы управления качеством для автоматизированных производств  Мехатроника  Роботы и робототехнические системы  Менеджмент высоких технологий  Управление качеством |

**3.3.1. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление стратегией ИТ | | | | Код | С/01.8 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 8 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Формирование целей, приоритетов и ограничений стратегии ИТ и изменение их по мере изменения внешних условий и внутренних потребностей |
| Организация работы персонала и выделение ресурсов для создания стратегии ИТ |
| Контроль создания стратегии ИТ |
| Анализ качества стратегии ИТ и выполнение управленческих действий по результатам анализа |
| Организация работы персонала и выделение ресурсов для реализации стратегии ИТ |
| Контроль реализации стратегии ИТ |
| Анализ результатов реализации стратегии ИТ и выполнение управленческих действий по результатам анализа |
| Необходимые умения | Организовывать создание и реализацию стратегии ИТ |
| Определять цели и задачи ИТ |
| Презентовать идеи и принципы стратегии ИТ |
| Управлять бюджетом ИТ |
| Необходимые знания | Методики стратегического управления и планирования |
| Методики стратегического управления ИТ |
| Методы инвестиционного анализа |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Стратегическое мышление |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.3.2. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление программами и портфелями ИТ-проектов | | | | Код | С/02.8 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 8 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Организация процесса выявления потребностей в программах и портфелях ИТ-проектов |
| Организация процесса формирования и согласования целей, задач и бюджетов программ и портфелей ИТ-проектов |
| Инициирование планирования выполнения программ и портфелей ИТ-проектов и согласование с заинтересованными лицами этих планов |
| Контроль выполнения программ и портфелей ИТ-проектов |
| Анализ результатов выполнения программ и портфелей ИТ-проектов и выполнение управленческих действий по результатам анализа |
| Необходимые умения | Управлять проектами, программами и портфелями ИТ-проектов |
| Взаимодействовать с заказчиками ИТ-проектов |
| Организовывать и оптимизировать проектную деятельность |
| Необходимые знания | Стандарты и методики управления проектами и ИТ-проектами |
| Стандарты и методики управления программами и портфелями ИТ-проектов |
| Принципы управления инвестициями |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.3.3. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление формированием и внедрением системы показателей оценки эффективности ИТ | | | | | Код | С/03.8 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 8 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Инициирование создания системы показателей эффективности ИТ и ее изменение при изменении внешних условий и внутренних потребностей | | | | | | | | | |
| Формирование требований к системе показателей эффективности ИТ | | | | | | | | | |
| Согласование системы показателей эффективности ИТ с заинтересованными лицами и ее утверждение | | | | | | | | | |
| Организация внедрения системы показателей эффективности ИТ | | | | | | | | | |
| Планирование целевых значений показателей эффективности ИТ | | | | | | | | | |
| Контроль достижения целевых значений показателей эффективности ИТ | | | | | | | | | |
| Презентация результатов оценки показателей эффективности ИТ заинтересованным лицам и организация ее утверждения | | | | | | | | | |
| Анализ результатов оценки показателей эффективности ИТ и выполнение управленческих действий по результатам анализа | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Управлять финансами | | | | | | | | | |
| Анализировать эффективность ИТ | | | | | | | | | |
| Формировать систему показателей оценки эффективности ИТ | | | | | | | | | |
| Проводить презентации для топ-менеджеров | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Принципы управления финансами | | | | | | | | | |
| Принципы экономики ИТ | | | | | | | | | |
| Методы оценки эффективности | | | | | | | | | |
| Методы и модели оценки эффективности ИТ | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Лидерские качества | | | | | | | | | |
| Организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | |

**3.3.4. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление изменениями информационной среды | | | | Код | С/04.8 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | | 8 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Организация и мотивация выявления потребностей в изменениях информационной среды |
| При выявлении потребностей планирование изменений информационной среды и способствование их инициации |
| Организация процесса управления изменениями информационной среды, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов |
| Утверждение (отклонение) изменений информационной среды |
| Формирование системы оценки процесса управления изменениями информационной среды, оценка процесса и выполнение управленческих действий по результатам оценки |
| Необходимые умения | Выявлять потребности в изменениях информационной среды и работать с заказчиками и пользователями для их выявления |
| Управлять процессами, оценивать и контролировать качество процесса управления изменениями информационной среды |
| Моделировать и оптимизировать архитектуру организации |
| Оптимизировать процесс управления изменениями информационной среды |
| Необходимые знания | Стандарты и методики управления изменениями информационной среды |
| Стандарты и методики управления архитектурой организации |
| Методики управления процессами ИТ, в частности управления изменениями информационной среды |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.3.5. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление отношениями с поставщиками и потребителями информации | | | | | Код | С/05.8 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | | 8 |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | | |  | |
|  | |  | | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | | |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Формирование и согласование принципов взаимоотношений с поставщиками и потребителями информации, в частности принципов выбора поставщиков | | | | | | | | | | |
| Организация планирования и осуществления взаимоотношений, активное участие во взаимоотношениях с поставщиками и потребителями информации | | | | | | | | | | |
| Организация повышения компетенций поставщиков и потребителей информации в методах и принципах работы с информацией | | | | | | | | | | |
| Контроль взаимоотношений с поставщиками и потребителями информации и обеспечение их прозрачности для заинтересованных лиц | | | | | | | | | | |
| Оценка и анализ взаимоотношений с поставщиками и потребителями информации на основе обратной связи и выполнение управленческих действий по результатам анализа | | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Налаживать контакты, вести переговоры, отстаивать свою точку зрения | | | | | | | | | | |
| Организовывать повышение компетенций заинтересованных лиц | | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Стандарты и методы управления взаимоотношениями, в частности психология ведения переговоров и управления конфликтами | | | | | | | | | | |
| Принципы договорных отношений | | | | | | | | | | |
| Законодательство Российской Федерации в части заключения и ведения договоров | | | | | | | | | | |
| Стандарты и методики управления информацией | | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Лидерские качества | | | | | | | | | | |
| Организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | | |

**3.3.6. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление персоналом, обслуживающим и развивающим информационную среду | | | | Код | С/06.8 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | | 8 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Формирование целей, приоритетов, обязанностей и полномочий персонала, обслуживающего и развивающего информационную среду |
| Формирование и внедрение организационной и функциональной структур персонала, обслуживающего и развивающего информационную среду |
| Построение эффективных коммуникаций между персоналом, обслуживающим и развивающим информационную среду, и с заинтересованными лицами |
| Организация работы и мотивация персонала, обслуживающего и развивающего информационную среду, для выполнения поставленных целей |
| Организация приема на работу и увольнения и увольнение персонала, обслуживающего и развивающего информационную среду |
| Контроль персонала, обслуживающего и развивающего информационную среду, достижения им поставленных целей и выполнения задач, в том числе проведение аттестации персонала |
| Обучение и реализация мер по профессиональному развитию персонала, обслуживающего и развивающего информационную среду |
| Необходимые умения | Мотивировать, обучать персонал и создавать условия для его развития |
| Управлять высококвалифицированным персоналом, в том числе, организовывать прием на работу и увольнение работников |
| Формировать и внедрять политики управления персоналом ИТ |
| Необходимые знания | Методики управления персоналом ИТ |
| Профессиональные стандарты ИТ |
| Особенности управления высококвалифицированным персоналом |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.3.7. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление рисками ИТ | | | | Код | С/07.8 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 8 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Формирование и согласование с заинтересованными лицами целей, требований и приоритетов управления рисками ИТ |
| Организация процесса управления рисками ИТ, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов |
| Согласование (отклонение) ключевых решений по управлению рисками ИТ |
| Контроль изменений процесса управления рисками ИТ |
| Формирование системы оценки процесса управления рисками ИТ, оценка процесса и выполнение управленческих действий по результатам оценки |
| Необходимые умения | Управлять рисками, оценивать, контролировать, сокращать риски |
| Классифицировать риски ИТ |
| Оптимизировать процесс управления рисками ИТ |
| Необходимые знания | Стандарты и методики управления рисками ИТ |
| Методы смягчения рисков ИТ |
| Методы сокращения рисков ИТ |
| Другие характеристики | Лидерские качества |
| Организаторские и коммуникационные способности |

**3.4. Обобщенная трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление ИТ-инновациями | | | | Код | D | | | Уровень квалификации | | | 9 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение обобщенной трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Возможные наименования должностей | Директор по информационным технологиям и инновациям  Заместитель генерального директора по инновациям  Заместитель генерального директора по развитию |
|  |  |
| Требования  к образованию  и обучению | Высшее образование – специалитет, магистратура  Рекомендуется второе высшее образование в области экономики и/или стратегического менеджмента  Рекомендуется повышение квалификации по программам стратегического управления, инновационной деятельности |
| Требования к опыту практической работы | Управленческий опыт в области ИТ на низших квалификационных уровнях более семи лет или замещение менеджера по управлению инновациями более трех лет |
| Особые условия допуска к работе | - |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дополнительные характеристики | | |
| Наименование документа | Код | Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности |
| ОКЗ | 1120  1210  1237  1229 | Руководители и старшие должностные лица государственных органов управления и представительств  Руководители учреждений, организаций и предприятий  Руководители подразделений (служб) научно-технического развития  Руководители специализированных (производственно-эксплуатационных) подразделений (служб), не вошедшие в другие группы |
| ЕКС |  | Директор (начальник) вычислительного (информационно-вычислительного) центра  Начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов  Начальник отдела автоматизированной системы управления производством (АСУП)  Начальник отдела информации  Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации  Начальник технического отдела |
| ОКСО | 080800  080700  230100  230200  230401  230101  090104  220100  220301  220305  220306  220401  220402  220701  220501 | Прикладная информатика  Бизнес-информатика  Информатика и вычислительная техника  Информационные системы  Прикладная математика  Вычислительные машины, комплексы, системы и сети  Комплексная защита объектов информатизации  Системный анализ и управление  Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)  Автоматизированное управление жизненным циклом продукции  Компьютерные системы управления качеством для автоматизированных производств  Мехатроника  Роботы и робототехнические системы  Менеджмент высоких технологий  Управление качеством |

**3.4.1. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление формированием вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии | | | | Код | D/01.9 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 9 |
|  | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Формирование целей, приоритетов и ограничений формирования вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии и изменение их по мере изменения внешних условий и внутренних потребностей |
| Организация работы персонала и выделение ресурсов для формирования вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии |
| Контроль формирования вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии |
| Анализ формирования вклада ИТ в создание и реализацию инновационной стратегии, целей, приоритетов и ограничений процесса и выполнение управленческих действий по результатам анализа |
| Необходимые умения | Определять возможности использования инноваций ИТ в стратегическом управлении |
| Интегрировать ИТ в деятельность организации |
| Необходимые знания | Современные ИТ, широкий кругозор в области ИТ, понимание соотношения целей и путей реализации стратегии развития ИТ |
| Предметная функциональная область применения ИТ |
| Принципы инновационной деятельности |
| Другие характеристики | Инновационное мышление |
| Выдающиеся лидерские качества |
| Выдающиеся организаторские и коммуникационные способности |

**3.4.2. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление выявлением и внедрением ИТ-инноваций | | | | Код | D/02.9 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | | 9 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | | |
|  | |  | | | | | Код  оригинала | | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые действия | Организация процесса выявления инноваций ИТ |
| Организация формирования приоритетных для внедрения инноваций ИТ и согласование их внедрения с заинтересованными лицами |
| Инициирование планирования внедрения инноваций ИТ  и согласование с заинтересованными лицами этих планов |
| Контроль внедрения инноваций ИТ |
| Анализ результатов выявления и внедрения инноваций ИТ  и выполнение управленческих действий по результатам анализа |
| Необходимые умения | Выявлять потребность в инновациях ИТ |
| Презентовать и продвигать инновации ИТ заинтересованным лицам |
| Оценивать инновации ИТ |
| Необходимые знания | Стандарты и методики управления инновациями |
| Рынок ИТ |
| Системы управления идеями, краудсорсинговые и посткраудсорсинговые технологии |
| Способы оценки инноваций |
| Другие характеристики | Инновационное мышление |
| Выдающиеся лидерские качества |
| Выдающиеся организаторские и коммуникационные способности |

**3.4.3. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | | Управление оценкой эффективности инноваций ИТ | | | | | Код | D/03.9 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 9 |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | | |  | | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Инициирование создания системы оценки эффективности инноваций ИТ и ее изменения при изменении внешних условий и потребностей | | | | | | | | | |
| Формирование принципов оценки эффективности инноваций ИТ | | | | | | | | | |
| Согласование системы оценки эффективности инноваций ИТ с заинтересованными лицами и ее утверждение | | | | | | | | | |
| Планирование проведения оценки эффективности инноваций ИТ | | | | | | | | | |
| Контроль результатов оценки эффективности инноваций ИТ | | | | | | | | | |
| Анализ проведения и результатов оценки эффективности инноваций ИТ и выполнение управленческих действий по результатам анализа | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Управлять финансами ИТ | | | | | | | | | |
| Управлять инновациями ИТ | | | | | | | | | |
| Создавать и внедрять системы оценки эффективности инноваций | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Принципы управления финансами | | | | | | | | | |
| Экономика ИТ и экономика инноваций | | | | | | | | | |
| Методы оценки эффективности | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Инновационное мышление | | | | | | | | | |
| Выдающиеся лидерские качества | | | | | | | | | |
| Выдающиеся организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | |

**3.4.4. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление знаниями с помощью ИТ | | | | | Код | D/04.9 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | | 9 |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | | |
|  | |  | | | | | | Код  оригинала | | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Организация и мотивация выявления потребностей в управлении знаниями с помощью ИТ | | | | | | | | | | |
| При выявлении потребностей инициирование и планирование управления знаниями с помощью ИТ | | | | | | | | | | |
| Организация процесса управления знаниями с помощью ИТ, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов | | | | | | | | | | |
| Утверждение (отклонение) изменений в процессе управления знаниями с помощью ИТ | | | | | | | | | | |
| Формирование системы оценки результатов управления знаниями с помощью ИТ, оценка результатов и выполнение управленческих действий по результатам оценки | | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Руководить внедрением систем управления знаниями, управления инновациями, управления компетенциями | | | | | | | | | | |
| Организовывать интеграцию систем управления знаниями и управления компетенциями в архитектуру организации | | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Стандарты и методики управления знаниями | | | | | | | | | | |
| Рынок систем управления знаниями, инновациями и компетенциями | | | | | | | | | | |
| Рынок дистанционных систем корпоративного обучения, аналитических систем, систем принятия решения, смарт-технологий | | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Инновационное мышление | | | | | | | | | | |
| Выдающиеся лидерские качества | | | | | | | | | | |
| Выдающиеся организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | | |

**3.4.5. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление взаимоотношениями с заинтересованными лицами | | | | | Код | D/05.9 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 9 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Формирование и согласование принципов взаимоотношений с заинтересованными лицами | | | | | | | | | |
| Организация планирования и осуществления взаимоотношений, активное участие во взаимоотношениях с заинтересованными лицами | | | | | | | | | |
| Организация повышения компетенций заинтересованных лиц в инновациях ИТ | | | | | | | | | |
| Контроль взаимоотношений с заинтересованными лицами и обеспечение их прозрачности | | | | | | | | | |
| Оценка и анализ взаимоотношений с заинтересованными лицами, получение обратной связи и выполнение управленческих действий по результатам анализа | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Строить взаимоотношения с топ-менеджерами, партнерами и клиентами | | | | | | | | | |
| Презентовать и продвигать инновации ИТ | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Стандарты и методики управления взаимоотношениями | | | | | | | | | |
| Стандарты и методики управления инновациями | | | | | | | | | |
| Психология коммуникаций | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Инновационное мышление | | | | | | | | | |
| Выдающиеся лидерские качества | | | | | | | | | |
| Выдающиеся организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | |

**3.4.6. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Управление персоналом, обеспечивающим инновации ИТ | | | | | Код | D/06.9 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | 9 |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | |
|  | |  | | | | | | Код  оригинала | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Формирование целей, приоритетов, обязанностей и полномочий персонала, обеспечивающего инновации ИТ | | | | | | | | | |
| Формирование организационной и функциональной структур персонала, обеспечивающего инновации ИТ | | | | | | | | | |
| Построение эффективных коммуникаций между персоналом, обеспечивающим инновации ИТ, и с заинтересованными лицами | | | | | | | | | |
| Организация и мотивация персонала, обеспечивающего инновации ИТ, для выполнения поставленных целей | | | | | | | | | |
| Прием на работу и увольнение персонала, обеспечивающего инновации ИТ | | | | | | | | | |
| Контроль деятельности персонала, обеспечивающего инновации ИТ, достижения им целей и задач, в том числе проведение аттестации персонала | | | | | | | | | |
| Обучение и реализация мер по профессиональному развитию персонала, обеспечивающего инновации ИТ | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Мотивировать, обучать персонал и создавать условия для его развития | | | | | | | | | |
| Управлять высококвалифицированным персоналом, в том числе, организовывать прием на работу и увольнение работников | | | | | | | | | |
| Формировать и внедрять политики управления персоналом ИТ | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Методики управления персоналом ИТ | | | | | | | | | |
| Профессиональные стандарты ИТ | | | | | | | | | |
| Особенности управления высококвалифицированным персоналом | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Инновационное мышление | | | | | | | | | |
| Выдающиеся лидерские качества | | | | | | | | | |
| Выдающиеся организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | |

**3.4.7. Трудовая функция**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | | Управление рисками инновационного отставания в ИТ | | | | | Код | D/07.9 | | | Уровень (подуровень) квалификации | | | 9 |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| Происхождение трудовой функции | | | Оригинал | | Х | Заимствовано из оригинала | | | |  | |  | | |
|  | | |  | | | | | | Код  оригинала | | | | Регистрационный номер профессионального стандарта | |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| Трудовые действия | | | Формирование и согласование с заинтересованными лицами целей, требований и приоритетов управления рисками инновационного отставания ИТ | | | | | | | | | | |
| Инициирование и планирование работы в области управления рисками инновационного отставания в ИТ | | | | | | | | | | |
| Организация процесса управления рисками инновационного отставания ИТ, вовлечение и привлечение необходимых ресурсов | | | | | | | | | | |
| Согласование (отклонение) ключевых решений по управлению рисками инновационного отставания ИТ | | | | | | | | | | |
| Контроль изменений в окружающей среде, которые могут повлиять на риски инновационного отставания в ИТ | | | | | | | | | | |
| Формирование системы оценки процесса управления рисками инновационного отставания ИТ, оценка процесса и выполнение управленческих действий по результатам оценки | | | | | | | | | | |
| Необходимые умения | | | Внедрять системы мониторинга и анализа инноваций ИТ | | | | | | | | | | |
| Организовывать оценку рисков инновационного отставания ИТ | | | | | | | | | | |
| Необходимые знания | | | Системы управления инновациями | | | | | | | | | | |
| Системы управления информационной безопасностью | | | | | | | | | | |
| Системы управления рисками | | | | | | | | | | |
| Другие характеристики | | | Инновационное мышление | | | | | | | | | | |
| Выдающиеся лидерские качества | | | | | | | | | | |
| Организаторские и коммуникационные способности | | | | | | | | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **IV. Сведения об организациях – разработчиках**  **профессионального стандарта** | |
| **4.1. Ответственная организация-разработчик** | |
| Межрегиональная общественная организация «Союз ИТ-директоров» (СОДИТ), город Москва | |
| Председатель комитета по стандартам Аншина Марина Львовна | |
|  | |
|  | |
| **4.2. Наименования организаций-разработчиков** | |
|  | АНО «Группа ИТ-стандарт», город Москва |
|  | Высшая школа бизнес-информатики ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», город Москва |
|  | НО «Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий» (АП КИТ), город Москва |
|  | НОЧУ ВПО «Национальный открытый университет «ИНТУИТ», город Москва |
|  | Фонд поддержки системного проектирования, стандартизации и управления проектами (Фонд ФОСТАС), город Москва |
|  | Школа ИТ-менеджмента при ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», город Москва |

Общероссийский классификатор занятий.

Общероссийский справочник видов экономической деятельности.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Общероссийский классификатор специальностей по образованию.

# Основные этапы разработки проекта профессионального стандарта

## Описание требований к выборке организаций для проведения исследования

Сведения об организациях и экспертах, привлеченных к разработке и согласованию проекта профессионального стандарта, приведены в Приложении 1. «Сведения об организациях, привлеченных к разработке и согласованию проекта профессионального стандарта». Обоснование выбора этих организаций для разработки стандарта приведено ниже.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование организации | Краткое описание | Накопленный опыт | Обоснование выбора организации как разработчика стандарта |
| Российский Союз ИТ-Директоров (СОДИТ) | Деятельность Союза основывается на принципах добровольности, равноправия, самоуправления и гласности. Российский Союз ИТ-Директоров (СОДИТ) является независимой некоммерческой организацией, объединяющей ИТ-директоров при поддержке региональных клубов и СМИ. Союз зарегистрирован в форме Некоммерческого партнерства.  Члены Союза считают, что целенаправленная деятельность на достижение целей и задач Союза может осуществляться различными методами. Они будут поддерживать те из них, которые соответствуют интересам профессионалов в области ИТ. Добиваясь позитивных изменений, они стремятся к конструктивности, достижению прогресса и развития, а также к улучшению условий для бизнеса и деятельности государственных органов.  В определении своих программных целей, стратегии и тактики действий, направленных на их достижение Союз опирается на опыт и достижения отечественной и мировой науки и практики. | Опыт разработки проекта системы сертификации ИТ-директоров  Опыт экспертизы документов  Опыт обсуждения стандарта широкой аудиторией ИТ-директоров | Организация имеет широкую аудиторию Менеджеров по ИТ , в которой необходимо было обсуждать стандарт |
| Автономная некоммерческая организация «Группа ИТ-Стандарт» | Группа ИТ - Стандарт в рамках координационного совета объединяет различные союзы, содружества, объединения, заинтересованные в развитии национальной и межгосударственной ИТ - стандартизации.  В мае 2012 г. Группа ИТ-стандарт зарегистрирована Министерством юстиции Российской Федерации в качестве автономной некоммерческой организации  Основной задачей Группы ИТ - Стандарт является системная координация направлений, обеспечивающих эффективное развитие и применение стандартов в области информационных технологий, сертификацию и оценку соответствия в этой области. | Опыт участия в разработке европейской рамки компетенций и ее переводе на русский язык | Организация имеет уникальный для России опыт участия в разработке, переводе и развитии международных профессиональных стандартов |
| Фонд поддержки системного проектирования, стандартизации и управления проектами (Фонд ФОСТАС) | «Фонд поддержки [системного проектирования](http://www.fostas.ru/about/sp.php), [стандартизации](http://www.fostas.ru/about/st.php) и [управления проектами](http://www.fostas.ru/about/up.php)» (Фонд ФОСТАС) — некоммерческая организация, ориентированная на исследования, разработку, внедрение в практику современных подходов и методов, стандартов и других нормативных документов, соответствующих знаний и навыков в областях, связанных, в первую очередь, с созданием сложных автоматизированных систем. Фонд ФОСТАС основан на принципах открытости, добровольности, широких связей с производственными, научными, учебными и иными организациями (коммерческими, государственными, общественными). Учитывается широкий международный опыт работы аналогичных организаций | Опыт выполнения экспертиз международных и национальных стандартов в области управления проектами, системной инженерии, архитектуры предприятий.  Опыт разработки корпоративных моделей компетенций, позволяющих проводить оценку уровня профессиональной квалификации линейных сотрудников и менеджеров разных уровней в сфере ИТ.  Опыт разработки методик формирования программ профессионального образования, основанных на профессиональных стандартах квалификаций и стандартах профессиональных знаний. | Организация имеет уникальный для России опыт разработки модели профилей компетенций, в частности Менеджера по ИТ, для крупнейших российских компаний, и их применения в практике, в том числе, для оценки потребностей рабочих процессов в уровне квалификации, необходимом для выполнения рабочего процесса. Разработки организации публикуются в ведущих профессиональных национальных и зарубежных изданиях. |
| Высшая школа бизнес-информатики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» | Высшая школа бизнес-информатики Национального исследовательского университета Высшая школа экономики (ВШБИ) основана в апреле 2004 года как структурное подразделение дополнительного профессионального и бизнес образования Факультета бизнес-информатики НИУ ВШЭ. В ВШБИ осуществляется подготовка высококвалифицированных специалистов в области управления информационными технологиями по образовательным программам различного уровня. Для карьерного роста на любой должности сегодня необходимы знания в области экономики, менеджмента и информационных технологий. В ВШБИ осуществляется подготовка специалистов, знающих законы экономики, понимающих основные принципы управления компанией, персоналом и свободно ориентирующихся в стремительно развивающемся мире Информационных технологий. | Опыт обучения ИТ-директоров, формирования требований к их знаниям и компетенциям  Опыт создания профессионального стандарта Менеджер информационных технологий в стандартах АПКИТ 2007 г. | Организация имеет уникальный для России опыт создания профессионального стандарта Менеджер ИТ |
| Школа ИТ-менеджмента при Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации | Школа IT-менеджмента - крупнейшая в стране школа менеджмента Информационных Технологий - создана в 2001 году, как одно из структурных подразделений Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. Здесь преподают известные ученые и ведущие российские консультанты, бессменным научным руководителем Школы с момента ее основания является Академик РАН Аганбегян А.Г.  Школа ориентирована на подготовку высококвалифицированных управленческих кадров среднего и высшего звена в области информационных технологий с целями повышения конкурентоспособности участников российского рынка в условиях быстрого изменения бизнес-среды и возросших информационных потоков и понимания информации как мощного ресурса развития и управления бизнеса. Выпускники Школы IT-менеджмента ежегодно входят в рейтинги ТОП-100 лучших IT-директоров и IT-менеджеров России. | Опыт обучения ИТ-директоров, формирования требований к их знаниям и компетенциям | Организация имеет большой опыт формирования требований к Менеджерам по ИТ |
| Национальный открытый университет «ИНТУИТ» | НОУ «ИНТУИТ» представляет программы дистанционного обучения:  Высшего образования  Второго высшего образования  Профессиональной переподготовки  Повышения квалификации  529 бесплатных учебных курсов  166 видеокурсов  31 сертификация  25 курсов от Академии Intel  101 курс от Академии Майкрософт | Опыт подготовки учебных программ для широчайшего круга слушателей в том числе для руководителей ИТ | Большой опыт в подготовке программ дополнительного образования для ИТ-директоров |
| Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий (АП КИТ) | АПКИТ является некоммерческой общественной организации, выражающей и защищающей интересы отрасли в диалоге с государством, способствовать росту рынка. Была создана в конце 2001 г. ведущими ИТ-компаниями. По составу участников АП КИТ - это самое представительное некоммерческое объединение ИТ-отрасли в России. Ее членами являются крупнейшие отечественные и мировые компании в области программного обеспечения, производства компьютеров и оборудования, ведущие отечественные дистрибуторы, системные интеграторы, российские производители и разработчики. Основными целями Ассоциации являются:  * защита и представление интересов членов Ассоциации, работающих в области информационных технологий; * влияние на выработку представительными и исполнительными органами власти РФ правовой, экономической и социальной политики, отвечающей профессиональным интересам членам Ассоциации, и содействие ее эффективной реализации; * противодействие монополизму и недобросовестной конкуренции в области информационных технологий; * содействие развитию компаний, работающих в области информационных технологий, построению цивилизованных рыночных отношений в России; * содействие созданию благоприятных финансово-экономических условий для членов Ассоциации; * представление интересов членов Ассоциации в международных организациях; * координация предпринимательской деятельности своих членов, представление и защита их общих имущественных интересов. | Опыт разработки профессиональных стандартов для области ИТ версии 2007 г., в частности, Менеджера информационных технологий | У Ассоциации самый большой опыт в разработке профессиональных стандартов ИТ в России, в организации работы и в продвижении стандартов |

Выбор организаций, участвующих в разработке стандарта, определялся необходимостью привлечения экспертов от различных групп заинтересованных лиц, чтобы учесть все интересы и имеющиеся взгляды на предметную область стандарта:

Российский Союз ИТ-директоров (СОДИТ) объединяет более 3 тыс. профессиональных управленцев в области ИТ, имеет опыт подготовки и коллективного обсуждения системы сертификации ИТ-директоров, обсуждение которой в частности активно проходило в прошлом году на Интернет-ресурсе Global CIO. Эксперты СОДИТа выступали представителями Российского сообщества менеджеров по ИТ

Группа ИТ-Стандарт имеет уникальный опыт участия в разработке, переводе на русский язык и продвижении профессиональных стандартах в области ИТ, в частности для CIO и других Менеджеров по ИТ. Их опыт был неоценим в формировании стандарта и они выступали гарантами гармонизации стандарта с международными стандартами.

Фонд ФОСТАС имеет большой практический опыт разработки модели компетенций для российских компаний, а также большой опыт продвижения стандартов и знание международных профессиональных стандартов. Организация и ее представители неоднократно выступали в качестве независимых консультантов в области управления ИТ.

Высшая школа бизнес-информатики НИУ ВШЭ представляла образовательные заведения, Участие ее эксперта позволило учесть опыт разработки стандарта Менеджер ИТ АПКИТа 2007 г., обеспечить преемственность стандартов.

Школа ИТ-менеджмента известна своими учениками, в числе которых многие действующие руководители ИТ крупных российских и зарубежных компаний. Ее опыт построения учебных программ и взаимодействия с активными руководителями ИТ был использован при подготовке стандарта.

НОУ «Интуит» имеет большой опыт создания разнообразных учебных программ дистанционного обучения в области ИТ и многолетний опыт анализа и развития этих программ. При разработке стандарта она представляла широкие слои слушателей со всех концов России.

АПКИТ являлся инициатором и разработчиком предыдущей версии профессиональных стандартов ИТ, в частности, стандарта Менеджер информационных технологий.

## Описание требований к экспертам (квалификация, категории, количество), привлекаемым к разработке проекта профессионального стандарта, и описание использованных методов

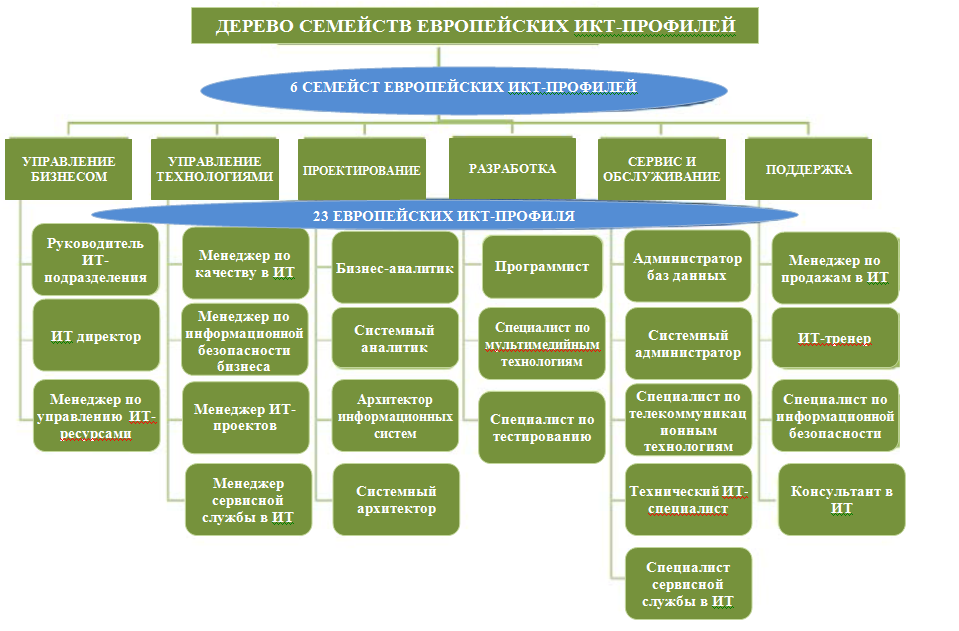
При выборе экспертов, привлекаемых к разработке профессионального стандарта, основными были следующие требования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование | Краткое описание | Комментарии |
| Опыт в разработке российских профессиональных стандартов | Учитывался опыт разработки и обсуждения стандартов, разработанных АПКИТ в 2007 | В группу входит основной эксперт по разработке стандарта Менеджер по ИТ версии 2007 – Олейник А.И.  В группу входят члены СОДИТ, которые принимали участие в обсуждении стандарта. |
| Опыт в разработке международных профессиональных стандартов | Учитывался международный опыт, опыт перевода международных стандартов на русский язык и их продвижения | В группу входят эксперты, принимавшие активное участие в разработке европейской рамки компетенций e-CF и в ее переводе на русский язык, который принят как официальный перевод |
| Компетенции в профессиональной деятельности Менеджер по ИТ | Опыт руководства ИТ на позициях топ-менеджера | Ряд экспертов длительное время работали в качестве CIO на крупных российских предприятиях, постоянно взаимодействуют с Руководителями ИТ по профессиональным вопросам, организовывают и проводят семинары, конференции, конгрессы |
| Компетенции в качестве консультантов и экспертов в проектах, связанных с организационными вопросами управления ИТ | Опыт руководства и участия в проектах, связанных с управлением ИТ, в частности, с разработкой организационной структуры управления ИТ крупных компаний | Ряд экспертов имеют опыт ведения и участия в проектах разработки модели компетенций для крупных компаний |
| Опыт формирования учебных программ и успешного обучения Менеджеров по ИТ | Успех учебных программ, руководимых входящими в состав рабочей группы экспертами, доказывает, что потребности менеджеров по ИТ были поняты адекватно текущему состоянию ИТ в России | В числе экспертов были представители школ, занимающихся подготовкой менеджеров по ИТ. Проект стандарта обсуждался со слушателями этих школ. |
| Опыт разработки и обсуждения сертификации CIO | В 2011 – 2012 гг. СОДИТ совместно с Группой ИТ-стандарт проводил проект по подготовке системы сертификации CIO, который широко обсуждался на мероприятиях СОДИТ и группы ИТ-стандарт и в Интернете (GlobalCIO, facebook) | В рабочую группу входили эксперты, активно участвующие в разработке и обсуждении программы сертификации. |

При разработке стандарта использовался активный обмен замечаниями и версиями стандарта по электронной почте, что было возможно только при ограниченном количестве экспертов. Было разработано более 7 версий стандарта.

Использовались наработки группы ИТ-Стандарт по созданию ГОСТ Р стандартов CEN e-Skills. Это позволит в будущем гармонизировать стандарт с международными стандартами. При этом были выбраны следующие подходы:

* Проведена гармонизация представления ОТФ и компетенций е-CF (Таблица 10). Перевод e-CF на русский язык зафиксирован в ГОСТ Р, который сейчас проходит процедуру публичного обсуждения.
* Эксперты пришли к выводу, что для 35 компетенций e-CF v.2 уровень детализации и принадлежность к одному из 8-ми уровням EQF научно обоснованы. Уровни EQF соотнесены с уровнями НАРК.
* Использование компетенций e-CF помогло избежать неточностей и достичь сопоставимости различных ОТФ.
* Охват профессионального стандарта Менеджер по ИТ соответствует 4 профилям из Семейства 23 ИКТ-профилей (Рис.1):
  + Директор по бизнес-информации
  + ИТ-директор
  + Менеджер по управлению ИТ-ресурсами.
  + Менеджер сервисной службы ИТ.
* Макет ИКТ-профиля (Таблица 9) сопоставлен с макетом профессионального стандарта.
* Из выбранных 4-х ИКТ- профилей были извлечены компетенции e-CF, для анализа и преобразования их в ОТФ.
* Более детально обобщенные трудовые функции и трудовые действия прорабатывались экспертами в форме обсуждения по электронной почте.



**Менеджер по ИТ**

Рисунок . Семейство Европейских ИКТ-профилей

Стандарт основывался на профиле ИТ-директор, описание которого приведено в таблице.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Название профиля** | **ИТ-директор (4)** | | | |
| **Аннотация профиля** | Определяет и поддерживает ИС предприятия, отвечающую интересам организации и бизнеса | | | |
| **Миссия профиля** | Разрабатывает и реализовывает управление и стратегию ИС. Определяет необходимые ресурсы для реализации стратегии. Предвидит эволюционное развитие рынка ИТ и развитие предприятия. Вносит вклад в стратегический план развития предприятия. Возглавляет или/и участвует в крупных проектах, связанных с изменениями. | | | |
| **Результаты**  *(за которые:)* | **Утверждает (А)** | **Отвечает (R)** | **Участвует/Консультирует /Информирует (С)** | |
| ИТ-стратегия & реализация  ИТ-департамент и бюджет | Портфолио проектов SLA  Стратегия информационной безопасности | Политика управления рисками | |
| **Основные задачи** | Определение стратегии компании в развитии ИС предприятия  Управление ИТ-департаментом  Обеспечение уровня менеджмента качества во взаимоотношениях с поставщиками и клиентами  Определение и обеспечение соответствия в рамках SLA  Инициирует и сопровождает комплексные контракты  Разрабатывает предложения для руководства предприятия  Обеспечение процесса изменений  Обеспечение надежности, конфиденциальности, безопасности и взаимосвязанности ИС | | | |
| **Компетенции e-CF** | A 1. Согласование ИС и бизнес-стратегии | | | Уровень 5 |
| A 3. Разработка бизнес-планов | | | Уровень 5 |
| E 2. Управление проектами и портфелями проектов | | | Уровень 5 |
| E 4. Управление взаимоотношениями | | | Уровень 4 |
| E 9. Управление ИС | | | Уровень 5 |
| **KPI (КРЭ)** | Добавленная стоимость, эффективность, производительность ИС | | | |

Таблица 6 Пример: макета профиля ИТ-директора

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дескриптор 1**  **5 областей e-CF** | **Дескриптор 2**  **36 определенных ИКТ-компетенций** | **Дескриптор 3**  **профессиональные уровни компетенций**  **(e-1 – e-5 e-СF, соответствуют уровням EQF 3-8)** | | | | |
|  | | **e-1** | **e-2** | **e-3** | **e-4** | **e-5** |
| **A. ПЛАНИРОВАНИЕ** | | | | | | |
|  | A1. Согласование ИС и бизнес-стратегии |  |  |  |  |  |
|  | A2. Управлением уровнем услуг |  |  |  |  |  |
|  | A3. Бизнес-планирование |  |  |  |  |  |
|  | A4. Планирование работ или продуктов |  |  |  |  |  |
|  | A5. Проектирование архитектуры ИС |  |  |  |  |  |
|  | A6. Проектирование приложений |  |  |  |  |  |
|  | A7. Анализ новых технологий |  |  |  |  |  |
|  | A8. Устойчивое развитие[[5]](#footnote-1) |  |  |  |  |  |
| **B. РЕАЛИЗАЦИЯ** |  |  |  |  |  |  |
|  | B1. Проектирование и разработка |  |  |  |  |  |
|  | B2. Интеграция систем |  |  |  |  |  |
|  | B3. Тестирование |  |  |  |  |  |
|  | B4. Развертывание решений |  |  |  |  |  |
|  | B5. Документирование |  |  |  |  |  |
| **C. ЭКСПЛУАТАЦИЯ** |  |  |  |  |  |  |
|  | C1. Поддержка пользователей |  |  |  |  |  |
|  | C2. Поддержка изменений |  |  |  |  |  |
|  | C3. Предоставление услуг |  |  |  |  |  |
|  | C4. Управление проблемами |  |  |  |  |  |
| **D. ОБЕСПЕЧЕНИЕ** |  |  |  |  |  |  |
|  | D1. Разработка стратегии информационной безопасности |  |  |  |  |  |
|  | D2. Разработка стратегии обеспечения качества ИС |  |  |  |  |  |
|  | D3. Обеспечение подготовки и обучения |  |  |  |  |  |
|  | D4. Обеспечение закупок |  |  |  |  |  |
|  | D5. Разработка коммерческих предложений |  |  |  |  |  |
|  | D6. Управление каналами продаж |  |  |  |  |  |
|  | D7. Управление продажами |  |  |  |  |  |
|  | D8. Управление контрактами |  |  |  |  |  |
|  | D9. Развитие персонала |  |  |  |  |  |
|  | D10. Управление информацией и знаниями |  |  |  |  |  |
| **E. УПРАВЛЕНИЕ** |  |  |  |  |  |  |
|  | E1. Разработка прогнозов |  |  |  |  |  |
|  | E2. Управление проектами и портфелями проектов |  |  |  |  |  |
|  | E3. Управление рисками |  |  |  |  |  |
|  | E4. Управление взаимоотношениями |  |  |  |  |  |
|  | E5. Оптимизация процессов |  |  |  |  |  |
|  | E6. Управление качеством ИС |  |  |  |  |  |
|  | E7. Управление изменениями |  |  |  |  |  |
|  | E8. Управление информационной безопасностью |  |  |  |  |  |
|  | E9. Руководство развитием ИС |  |  |  |  |  |

Таблица 7 Европейская рамка ИКТ-компетенций

При разработке стандарта использовались профессиональные стандарты ИТ РФ (10 профессий), разработанные под руководством АПКИТ, выпуск 2007 года, стандарт - Менеджер информационных технологий 4-7 уровней. Краткое описание уровней из этого стандарта приведено в Приложении 5.Были учтены замечания к этому стандарту, прежде всего его сложность и отсутствие очевидной системы, которая позволила бы удостовериться в том, что отражены все стороны деятельности Менеджера ИТ.

## Общие сведения о нормативных правовых документах, регулирующих вид профессиональной деятельности, для которого разработан проект профессионального стандарта

В качестве обязательного стандарта Менеджер по ИТ в своей деятельности должен руководствоваться следующими нормативными документами:

Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ (ФЗ 152) «О персональных данных».

Менеджеры по ИТ в государственных организациях при организации закупок должны руководствоваться Федеральным законом от 21 июля 2005 г. N 94-ФЗ "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд".

# Обсуждение проекта профессионального стандарта

## Описание порядка экспертизы профессионального стандарта

Стандарт обсуждался несколькими способами:

* Была осуществлена рассылка по электронной почте Российским Клубам ИТ-директоров;
* Была осуществлена рассылка по электронной почте слушателям Высшей школы бизнес-информатики НИУ ВШЭ;
* Стандарт обсуждался на ряде мероприятий АПКИТ, список которых приведен ниже:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Название** | **Даты и место проведения** | **Количество участников** |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15 августа 2013 г.  Москва, Никоновский пер., д. 26, стр. 6, 4 этаж, конференц-зал. | 32 |
| Круглый стол в формате вебинара | 13 сентября 2013 г.  https://www4.gotomeeting.com/register/249322815 | 202 |

Списки участников круглого стола «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» и круглого стола в формате вебинара приведены в Приложении 2.

Генеральный HR-Партнёр круглого стола «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» - рекрутинговый портал Superjob.ru.

Стандарт обсуждается на ресурсе для CIO – globalcio.ru.

Список публикаций на сайте разработчика, в СМИ и профильных изданиях о ходе разработки профессионального стандарта приведен ниже:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Название** | **Дата публикации** | **Ссылка** |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области информационных технологий» | 12 августа 2013 | http://www.superjob.ru/info/announcement.html?id=111940 |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15 августа 2013 | http://www.apkit.ru/committees/education/meetings/15.08.2013.php |
| Итоги круглого стола Ассоциации АП КИТ по разработке профессиональных стандартов в области информационных технологий | 20 августа 2013 | http://www.niitss.ru/about/news/itogi\_kruglogo\_stola\_associaci.html |
| Какие ИТ профстандарты будут разработаны в 2013 году | 25 августа 2013 | http://blog.business-analyst.info/2013/08/25/it-profstandarti-2013-perechen/ |
| АП КИТ обсуждает новые профстандарты в области ИТ | 28 августа 2013 | http://www.pcweek.ru/business/article/detail.php?ID=154077 |
| Разработка нового профессионального стандарта в области информационных технологий | 30 августа 2013 | http://habrahabr.ru/company/nordavind/blog/192002/ |
| Серия вебинаров «Разработка нового профессионального стандарта в области информационных технологий» | 9 сентября 2013 | http://www.ict.edu.ru/news/conferences/5443/ |
| Разработка новых профессиональных стандартов в области информационных технологий | 9 сентября 2013 | http://itclub-vologda.ru/news/razrabotka-novyh-professionalnyh-standartov-v-oblasti-informacionnyh-tehnologiy |
| Профессиональные стандарты в области ИТ | 11 сентября 2013 | http://www.globalcio.ru/news/2565 |
| Началось публичное обсуждение новых профстандартов в области ИТ | 16 сентября 2013 | http://www.pcweek.ru/business/article/detail.php?ID=155115 |
| 11-13 сентября прошли круглые столы по разработке новых профстандартов в области ИТ | 20 сентября 2013 | http://www.apkit.ru/committees/education/news/index.php?ELEMENT\_ID=16035 |
| Группа в социальной сети LinkedIn «Новые профессиональные стандарты в ИТ» | 21 августа 2013 – по н.в. | http://www.linkedin.com/groups/Новые-профессиональные -стандарты-в-ИТ-5146524 |
| Группа в социальной сети Facebook «Новые профессиональные стандарты в ИТ» | 21 августа 2013 – по н.в. | https://www.facebook.com/groups/newprofstandarts/ |

Список мероприятий, в рамках которых образовательное сообщество и ИТ сообщество были проинформированы о ходе разработки профессионального стандарта, приведен ниже.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название | Даты и место проведения | Примерное количество участников |
| Международный Открытый Форум (IT LET – 2013) «Информационные технологии в обучении, образовании и подготовке» | 6–7 сентября 2013 г.  Москва, Новый Арбат, 36/9 | 180 |
| Секция «Будущее профессии» VII Конгресс «Подмосковные вечера» Клуба топ-менеджеров 4CIO | 23 сентября 2013 г.,  МО, г. Домодедово, д. Судаково, 92.  Атлас Парк-Отель | 120 |

## Общие сведения об экспертах

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

## Обобщенные данные о характере поступивших замечаний и предложений по профессиональному стандарту

В ходе обсуждения стандарта всеми экспертами и приглашенными к широкому обсуждению специалистами был высказан ряд общих замечаний к методике и самой процедуре разработки:

* Процедура и сроки, предложенные экспертам для разработки стандарта, затрудняют его планомерную и эффективную разработку, его гармонизацию с остальными стандартами и его широкое обсуждение. Процессы разработки подобных международных стандартов занимают несколько лет, идут непрерывно, а не разовыми акциями.
* Формат, предложенный для стандарта, не позволяет внести в стандарт многие полезные компоненты. В частности отсутствуют такие обязательные для стандарта разделы, как словарь, общие положения и область применения стандарта. Эксперты в рамках имевшихся возможностей сделали попытку привести эту информацию в данной пояснительной записке.
* Согласно международному опыту профессиональные стандарты целесообразно разрабатывать на базе единой рамки (фреймвока, метамодели) компетенций, и связанных с ней общих классификаторов знаний и умений. Отсутствие таких единых классификаторов разрушает целостность системы и снижает качество подготовленных стандартов. В частности, отсутствует возможность объективного измерения уровня имеющейся компетентности в области той или иной трудовой функции. Целесообразно в процессе совершенствования стандарта определить рамку (метамодель) компетенции, соответствующую международным стандартам в области концептуальных схем компетенций, а также определенную таким образом, который позволит производить объективные измерения и сравнения уровней требуемых и наличествующих квалификаций.

Эксперты надеются, что данные замечания будут учтены при дальнейшем совершенствовании всей системы разработки профессиональных стандартов и данного стандарта в частности.

Во время разработки проекта стандарта эксперты обсудили большое число замечаний и предложений. Много замечаний было высказано по 9-ому квалификационному уровню: оппоненты высказывали сомнение в том, что подобные менеджеры по ИТ существуют или появятся в ближайшее время в российских компаниях. Однако большинство экспертов сошлись во мнении, что потребность в подобных руководителях ИТ уже назрела, и не отразить это в стандарте будет неправильно. Некоторые эксперты предлагали сократить или совсем убрать специфические для области ИТ управленческие функции и действия, и оставить только общие управленческие функции. Однако большинство экспертов согласились с тем, что при разработке профессионального стандарта это было бы неправильно.

Сводные данные о поступивших замечаниях и предложениях к проекту профессионального стандарта приведены в приложении 3.

Уже поступившие замечания и те, которые поступят при широком обсуждении стандарта, но по разным причинам не войдут в текущую версию стандарта, целесообразно использовать при совершенствовании стандарта в будущем.

Приложение 1 к пояснительной записке

Сведения об организациях и экспертах,

привлеченных к разработке и согласованию

проекта профессионального стандарта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Организация | Должность уполномоченного лица | ФИО уполномоченного лица | Подпись уполномоченного лица |
| Разработка проекта профессионального стандарта | | | | |
| 1 | Российский Союз ИТ-Директоров | Председатель Правления | Семенов А.Б. |  |
| 2 | Российский Союз ИТ-Директоров | Член Правления | Славин Б.Б. |  |
| 3 | Российский Союз ИТ-Директоров | Член Правления | Шойдин Ю.Ю. |  |
| 4 | Российский Союз ИТ-Директоров | Член Правления, Директор | Максимова Е.В. |  |
| 5 | Российский Союз ИТ-Директоров | Член Правления, Председатель Комитета по Стандартам | Аншина М.Л, |  |
| 6 | Школа ИТ-менеджмента при Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации | Заместитель Директора, Директор программ MBA | Соколова Т.Е. |  |
| 7 | Межотраслевой Совет по информационным технологиям Комитета РСПП по техническому регулированию, стандартизации и оценке соответствия, технический комитет «Информационные технологии»  Автономная некоммерческая организация «Группа ИТ-Стандарт» | Председатель подкомитета 204 «ИТ-компетенции»  Руководитель Центра методологии | Вольпян Н.С. |  |
| 8 | Комитет РСПП по техническому регулированию, стандартизации и оценке соответствия  Национальный и межгосударственный технический комитет по стандартизации «Информационные технологии» ТК\_МТК\_22 | Доктор технических наук, профессор, Председатель Межотраслевого совета по информационным технологиям  Председатель | Головин С.А. |  |
| 9 | Фонд поддержки системного проектирования, стандартизации и управления проектами (Фонд ФОСТАС) | Президент | Зиндер Е.З. |  |
| 10 | Высшая школа бизнес-информатики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» | Директор | Олейник А.И. |  |
| 11 | Национальный открытый университет «ИНТУИТ» | Проректор по научной и учебной работе, кандидат технических наук, доцент | Сериков А.П. |  |
| Согласование проекта профессионального стандарта | | | | |

Приложение 2 к пояснительной записке

Сведения об организациях и экспертах,

привлеченных к обсуждению

проекта профессионального стандарта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятие | Дата проведения | Организации | Участники | |
| Должность | ФИО |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | НИУ ВШЭ | Преподаватель, доцент | Авдошин Сергей Михайлович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | 1С | Менеджер группы работы с прессой и на выставках по образовательным проектам | Альминдеров Антон Владимирович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | Компания «Азбука Рус» | Директор | Башарули Нукри Валикович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | ФОРС - Центр разработки | Директор лаборатории решений, к.т.н | Безруков Дмитрий Измаилович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | Школа системного анализа и управления | Управляющий партнёр | Бесков Денис Николаевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | МЭСИ | Начальник Научно-исследовательской части, к.т.н., доцент | Бойченко Александр Викторович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | TopLineJets | Эксперт | Варданян Григорий Юрьевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | ООО «ТИМ ФОРС Менеджмент» | Директор | Гайнанов Руслан Шамильевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | 1С | Эксперт | Гераськина Людмила Юрьевна |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | АНО Центр компетенции по электронному правительству | Председатель Правления, к.ф.-м.н | Дрожжинов Владимир Иванович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | 1С | Руководитель направления, методист-эксперт | Жеребина Ольга Георгиевна |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | Samsung Electronic Rus Company | Руководитель отдела маркетинга дирекции по корпоративным продажам | Каменева Жамиля Гусмановна |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | АП КИТ | Исполнительный директор | Комлев Николай Васильевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | МЭСИ | Преподаватель | Корнеев Дмитрий Геннадьевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | 1С | Руководитель группы маркетинга отдела образовательных программ фирмы | Кузора Игорь Вячеславович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | Люксофт | Эксперт, доктор физико-математических наук | Кумсков Михаил Иванович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | МЭСИ | Директор Института Компьютерных технологий Кандидат экономических наук | Лебедев Сергей Аркадьевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | АРПП «Отечественный софт» | Координатор проектов | Лешова Олеся Владимировна |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | 1С | Руководитель направления, методист-эксперт | Марцынюк Сергей Юрьевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | ООО «Нордавинд-Дубна» | Заместитель директора | Мельникова Ольга Игоревна |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | IBS | Эксперт | Меренюк Вероника Сергеевна |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | IBS | Главный архитектор | Николаенко Андрей Владимирович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | 1С | Руководитель проектов | Овчинников Павел Евгеньевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | Философт | Директор по технологиям и развитию бизнеса | Острогорский Михаил Юрьевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | 1С | Руководитель Центра молодых специалистов | Петухова Елена Анатольевна |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | IBM | Менеджер университетских программ IBM в России и СНГ | Сорокин Александр Викторович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | ФОРС - Центр разработки | Директор службы управления персоналом | Сушкова Анна Валерьевна |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | МЭСИ | Доктор экономических наук, профессор, лауреат премии Президента России, заведующий кафедрой Прикладной информатики в экономике, член Совета Российской Ассоциации Искусственного Интеллекта | Тельнов Юрий Филиппович |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | ТОНК | Вице-президент | Ушаков Михаил Анатольевич |
| Круглый стол «Новые профессиональные стандарты в области ИТ» | 15.08.2013 | ФОРС - Центр разработки | Директор по обучению | Челышев Николай Дмитриевич |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятие | Дата проведения | Фамилия | Имя | Организация | Страна | Город |
| 1 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Авдошин | Cергей | НИУ ВШЭ | Россия | Москва |
| 2 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Аветисян | Джавад | Multimedia technologyes, Ltd. | Россия | Москва |
| 3 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Агальцов | Александр | СОШ | Россия | Рубцовск |
| 4 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Альшанская | Татьяна | Поволжский Государственный Институт Сервиса | Россия | Тольятти |
| 5 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Андреева | Анна | Неолант | Россия | Калининград |
| 6 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Андреевич | Андрей | ГКУ РХ ХЦИО | Россия | Абакан |
| 7 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Анохин | Андрей | ССП | Россия | Томск |
| 8 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Аншина | Марина | СОДИТ | Россия | Москва |
| 9 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Аристов | Александр | Аурига | Россия | Нижний Новгород |
| 10 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Артемов | Андрей | CODD | Россия | Москва |
| 11 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Архаров | Евгений | Smart Group | Россия | Москва |
| 12 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Арчакова | Екатерина | Философт | Россия | Москва |
| 13 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Баденко | Александр | Санкт-Петербургский государственный университет | Россия | Санкт-Петербург |
| 14 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Байкин | Александр | uml2.ru | Россия | Москва |
| 15 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Балашева | Светлана | Воронежский государственный университет | Россия | Воронеж |
| 16 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Бастрыгин | Сергей | ООО «Учитель» | Россия | Волгоград |
| 17 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Басыров | Амир | ADDINAPP | Россия | Калининград |
| 18 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Безруков | Дмитрий | ФОРС - Центр разработки | Россия | Москва |
| 19 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Безуглый | Дмитрий | System-Approach Ltd | Россия | Москва |
| 20 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Беликов | Александр | Prof Crazy | Россия | Пенза |
| 21 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Белин | Александр | EPAM | Россия | Москва |
| 22 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Береснева | Екатерина | ФОРС - Центр разработки | Россия | Москва |
| 23 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Бесков | Денис | Школа системного анализа и управления | Россия | Москва |
| 24 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Бойко | Артем | Nvision group | Россия | Ногинск |
| 25 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Болдырев | Константин | СИБУП | Россия | Красноярск |
| 26 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Бондарчук | Алена | Company InterTrust | Россия | Москва |
| 27 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Боролюк | Татьяна | Неолант | Россия | Калининград |
| 28 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Борский | Павел | ZeptoLab | Россия | Москва |
| 29 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Василькова | Ирина Павловна | Колледж 55 | Россия | Москва |
| 30 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Ветер | Александр | МО РФ | Россия | Москва |
| 31 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Виктория | Сухочева | МБОУ ОСОШ №11 | Россия | Воронеж |
| 32 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Вилданов | Искандер | КОС | Россия | Казань |
| 33 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Виноградов | Василий | MLS IT Systems | Россия | Пенза |
| 34 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Власов | Максим | IBS | Россия | Москва |
| 35 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Вопихра | Дмитрий | RGS | Россия | Ростов |
| 36 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Воронина | Ирина | Воронежский государственный университет | Россия | Воронеж |
| 37 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Вячеслав | Зайвый | Самарский гос. технический университет | Россия | Самара |
| 38 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Гаевский | Константин | ОАО "НЦЗ" | Россия | Новотроицк |
| 39 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Гамзин | Сергей | LotF | Россия | Обнинск |
| 40 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Гелетсян | Михаил | Иннова | Россия | Москва |
| 41 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Герасимова | Вера | Колледж | Россия | Астрахань |
| 42 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Гераськина | Людмила | 1С | Россия | Москва |
| 43 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Глооткин | Алексей | Restostar | Россия | Челябинск |
| 44 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Головков | Владислав | gm.ru | Россия | Москва |
| 45 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Голубев | Сергей | Восточный экспресс | Россия | Иваново |
| 46 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Голубенков | Александр | Федеральный центр охраны здоровья животных | Россия | Владимир |
| 47 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Городняя | Лидия | Институт систем информатики им. Ершова | Россия | Новосибирск |
| 48 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Гусев | Дмитрий | AnjLab | Россия | Владимир |
| 49 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Давыдов | Михаил | Oracle Development SPB, LLC | Россия | Санкт-Петербург |
| 50 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Долинина | Татьяна | Аурига | Россия | Нижний Новгород |
| 51 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Егоров | Павел | СКБ Контур | Россия | Екатеринбург |
| 52 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Ематин | Виктор | DP | Россия | Москва |
| 53 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Еропкин | Павел |  | Россия | Омск |
| 54 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Жеребина | Ольга | Фирма "1С" | Россия | Москва, Санкт-Петербург |
| 55 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Жнякин | Олег | ФОРС - Центр разработки | Россия | Москва |
| 56 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Захарова | Александра | ЮТИ ТПУ, Юргинский технологический институт, филиал Томского политехнического университета в Юрга | Россия | Югра |
| 57 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Земский | Никита | Neolant | Россия | Калининград |
| 58 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Зиндер | Евгений | Фонд ФОСТАС | Россия | Москва |
| 59 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Зубова | Елена | Simbirsoft | Россия | Ульяновск |
| 60 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Иванов | Константин | Auto.ru | Россия | Москва |
| 61 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Иванова | Светлана | МБОУ "СОШ №3" | Россия | Кашира |
| 62 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Исаенко | Геннадий | ABC-Expert | Россия | Энгельс |
| 63 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Калачов | василий | ГК "ГЭНДАЛЬФ" | Россия | Ростов-на-Дону |
| 64 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Карпеев | Андрей | ОАО Банк ВТБ | Россия | Ставрополь |
| 65 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Кирилова | Ирина | ОАО "НИЦ СПб ЭТУ" | Россия | Санкт-Петербург |
| 66 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Климов | Константин | Бизнес-колледж | Россия | Тамбов |
| 67 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Кожеванов | Сергей |  | Россия | Сыктывкар |
| 68 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Копейкин | Антон | INPAS | Россия | Москва |
| 69 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Коссов | Антон | CTM Ltd | Россия | Москва |
| 70 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Красов | Владимир |  | Россия | Москва |
| 71 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Кривохатко | Денис | Digital-agency Wow | Россия | Новосибирск |
| 72 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Криулина | Любовь | LLC Biznes-IT | Россия | Ставрополь |
| 73 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Кудрявцев | Евгений |  | Россия | Барнаул |
| 74 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Кузнецов | Алекс |  | Россия | Москва |
| 75 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Кузнецова | Галина | Уральский федеральный университет | Россия | Екатеринбург |
| 76 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Кузора | Игорь | 1С | Россия | Москва |
| 77 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Кузьминых | Михаил | Вятский государственный университет | Россия | Киров |
| 78 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Кулаков | Алексей | EleSy | Россия | Итомск |
| 79 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Купов | Руслан |  | Россия | Орск |
| 80 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Куприянов | Юрий | WikiVote! | Россия | Москва |
| 81 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Лебедев | Сергей | ITLand | Россия | Санкт-Петербург |
| 82 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Лебедев | Сергей | ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА | Россия | Тверь |
| 83 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Лебедева | Анастасия | Когнитив | Россия | Москва |
| 84 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Лобачев | Олег |  | Россия | Москва |
| 85 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Лобжанидзе | Людмила | Бизнес ИТ | Россия | Ставрополь |
| 86 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Логашенко | Владимир | OAO NPP Respirator | Россия | Орехово-Зуево |
| 87 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Лыков | Роман | ОАО "Российские железные дороги" | Россия | Санкт-Петербург |
| 88 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Лысиков | Александр | ГАОУ СПО МО "Егорьевкий промышленно-экономический техникум" | Россия | Егорьевск |
| 89 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Малкина | Елена | Нижегородский университет им. Н.И. Лобачевского | Россия | Нижний Новгород |
| 90 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мальцева | Марина | IBS | Россия | Москва |
| 91 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Манзя | Алексей |  | Россия | Калининград |
| 92 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мартыненко | Сергей |  | Россия | Москва |
| 93 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Марцынюк | Сергей | 1С | Россия | Москва |
| 94 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Матвеева | Ольга | Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова | Россия | Магнитогорск |
| 95 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Махно | Александр | Ейский филиал Современной гуманитарной академии | Россия | Ейск |
| 96 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мацкайлова | Анастасия | Философт | Россия | Москва |
| 97 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мелиоранская | Татьяна | InterTrust | Россия | Москва |
| 98 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мельников | Никита | Systematic | Россия | Санкт-Петербург |
| 99 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мельникова | Ольга | Nordavind-Dubna | Россия | Дубна |
| 100 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мельникова | Юлия | ФГБОУ ВПО Саратовский ГАУ | Россия | Саратов |
| 101 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мещеряков | Глеб | ГАУ ТО "ЦИТ" | Россия | Тула |
| 102 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Михаил | Поснов | СПб ОС по ККТ | Россия | Санкт-Петербург |
| 103 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мишунина | Елена | Колледж Архитектуры Дизайна и Реинжиниринга | Россия | Москва |
| 104 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Молков | Геннадий | Государственный университет управления | Россия | Москва |
| 105 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мухачев | Алексей |  | Россия |  |
| 106 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Нелипович | Олег | ФГАУ "ФИРО" | Россия | Москва |
| 107 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Неумывакин | Олег | Parallels | Россия | Новосибирск |
| 108 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Нечаев | Манксим | ОАО "Коммунэнерго" | Россия | Киров |
| 109 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Никишов | Сергей | ITM ANE | Россия | Москва |
| 110 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Никуличев | Андрей |  | Россия | Вологда |
| 111 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Никуличева | Наталия | ФГАУ "ФИРО" | Россия | Москва |
| 112 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Овчинников | Павел | 1С | Россия | Москва |
| 113 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Одинцов | Борис | Финансовый университет при Правительстве РФ | Россия | Москва |
| 114 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Ойт | Ильдар | Myco | Россия | Уфа |
| 115 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Острогорский | Михаил | Философт | Россия | Москва |
| 116 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Панфилова | Ксения | COTS | Россия | Москва |
| 117 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Первушин | Владислав | 1С | Россия | Москва |
| 118 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Перекрестов | Вадим | РАНХиГС Школа IT-Менеджмента | Россия | Москва |
| 119 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Перцев | Андрей | ОАО "Нпо "Марс" | Россия | Ульяновск |
| 120 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Петин | Борис | IBS | Россия | Москва |
| 121 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Пешкова | Ирина | Петрозаводский государственный университет | Россия | Петрозаводск |
| 122 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Питкилева | Анна | Университет | Россия | Дубна |
| 123 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Платонова | Лариса | ГЛ Омега | Россия | Санкт-Петербург |
| 124 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Повшок | Егор |  | Россия | Тюмень |
| 125 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Поливаев | Виктор | Профессиональное сообщество ЭО и ДОТ | Россия | Москва |
| 126 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Полюхина | Елена | Overseas | Россия | Москва |
| 127 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Пономарев | Олег | TDOI | Россия | Сочи |
| 128 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Попова | Ольга | Вологодский институт бизнеса | Россия | Вологда |
| 129 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Потургаев | Алексей | ЗАО "ИРТех" | Россия | Самара |
| 130 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Прокофьев | Ник | MC | Россия | Moscow |
| 131 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Пустовойтов | Никита | 1С-МФТИ | Россия | Moscow |
| 132 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Пчелкин | Ксения | Veeam | Россия | Санкт-Петербург |
| 133 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Радченко | Ирина | НИУ ВШЭ | Россия | Moscow |
| 134 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Ремизова | Екатерина | SimbirSoft | Россия | Ульяновск |
| 135 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Ремнев | Алексей | Thumbtack | Россия | Омск |
| 136 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Репин | Денис | NVision group | Россия | Екатеринбург |
| 137 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Руденков | Сергей | InterTrust | Россия | Москва |
| 138 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Самойленко | Юрий | Progressive Media | Россия | Дубна |
| 139 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Сергеев | Дмитрий |  | Россия | Саратов |
| 140 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Серов | Олег | Henkama | Россия | Санкт-Петербург |
| 141 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Синицын | Сергей | Московский авиационный институт | Россия | Moscow |
| 142 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Скворцов | Олег | Exactpro Systems | Россия | Кострома |
| 143 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Скрипникова | Александра | REC SPB ETU | Россия | Санкт-Петербург |
| 144 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Слаута | Игорь | Ларец | Россия | Москва |
| 145 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Смирнова | Юоия | ZAO Neolant | Россия | Санкт-Петербург |
| 146 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Соколова | Нателла | MIET | Россия | Москва |
| 147 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Соколова | Елена | Филиал ФБГОУ ВПО ЮУрГУ (НИУ) в г.Златоусте | Россия | Златоуст |
| 148 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Сорокин | Александр | BM Восточная Европа \ Азия | Россия | Москва |
| 149 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Сотрудники | коллективное участие | Новосибирский государственный технический университет | Россия | Новосибирск |
| 150 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Сотрудники кафедры | коллективное участие | Кафедра МПО ЭВМ Череповецкий государственный университет | Россия | Череповец |
| 151 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Степанов | Павел | Oracle | Россия | Санкт-Петербург |
| 152 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Суворов | Андрей | ОАО "НИЦ СПб ЭТУ" | Россия | Санкт-Петербург |
| 153 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Сулеман | Мансур | Odesk | Россия | Казань |
| 154 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Суханов | Константин | IKKK | Россия | Абинск |
| 155 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Сычев | Александр | Воронежский государственный университет | Россия | Воронеж |
| 156 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Таранченко | Олег | ИнтерТраст | Россия | Москва |
| 157 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Тельнов | Юрий | МЭСИ | Россия | Москва |
| 158 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Теплов | Олег | Inpas Soft | Россия | Москва |
| 159 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Тодорова | Елена | АО ИОО | Россия | Архангельск |
| 160 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Тонконогов | Александр | Agent Plus | Россия | Астрахань |
| 161 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Тучина | Светлана | Mediaspectrum | Россия | Дубна |
| 162 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Улащик | Дарья | NetCracker | Россия | Саратов |
| 163 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Фахрутдинова | Гульжан | ГБПОУ Курганский технологический колледж | Россия | Курган |
| 164 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Федорова | Анастасия | Gazprom-media | Россия | Moscow |
| 165 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Федорова | Мария | Taxcom | Россия | Москва |
| 166 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Хаймин | Евгений | Северный Арктический федеральный университет | Россия | Архангельск |
| 167 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Хапаева | Светлана | МГГУ им. Шолохова | Россия | Москва |
| 168 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Хасаншин | Тимур | 1С:Северо-Запад | Россия | Санкт-Петербург |
| 169 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Хашковский | Валерий | Южный федеральный университет | Россия | Таганрог |
| 170 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Хромцова | Наталия | Вологодский институт бизнеса | Россия | Вологда |
| 171 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Чаплыгин | Артем | HTL | Россия | Новосибирск |
| 172 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Челышев | Николай | ФОРС - Центр разработки | Россия | Москва |
| 173 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Чёрная | Ольга | ОАО "НИЦ СПб ЭТУ" | Россия | Санкт-Петербург |
| 174 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Шадрин | Иван |  | Россия | Нижний Новгород |
| 175 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Шаляпина | Ольга | МФТИ | Россия | Москва |
| 176 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Шарков | Сергей |  | Россия | Воронеж |
| 177 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Шах | Мария | Неолант-Тенакс | Россия | Калининград |
| 178 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Шведова | Анна | SimbirSoft | Россия | Ульяновск |
| 179 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Швей | Владимир | SEMAT Russian Chapter | Россия | Москва |
| 180 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Шелепаева | Альбина | НИУ ВШЭ - Пермь | Россия | Пермь |
| 181 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Широкова | Елена | Ленэнерго | Россия | Выборг |
| 182 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Щербак | Владислав | RCMKO | Россия | Казань |
| 183 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Щербакова | Юлия | ВГУ | Россия | Воронеж |
| 184 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Щукин | Александр | Санкт-Петербургский государственный технологический институт | Россия | Санкт-Петербург |
| 185 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Югов | Александр | НИУ ВШЭ | Россия | Пермь |
| 186 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Юшин | Ян | AltAll | Россия | Санкт-Петербург |
| 187 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Янзин | Сергей | Уральский федеральный университет | Россия | Екатеринбург |
| 188 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Яникова | Зульмира | 1C | Россия | Москва |
| 189 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Багыбаев | Руслан | SAPRUN | Казахстан | Астана |
| 190 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Бейсике | Айгуль | NULITS | Казахстан | Астана |
| 191 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Никифоров | Константин | Kazzincetch | Казахстан | Усть-Каменогорск |
| 192 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Магляс | Андрей | LUT | Финляндия | Лаппеенранта |
| 193 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Чернышенко | Сергей | Koblenz-Landau University | Германия | Кобленц |
| 194 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Ятченя | Наташа | Гимназия № 4 | Белоруссия | Минск |
| 195 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Полторан | Татьяна | Egar Technology | Белоруссия | Гомель |
| 196 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Степанян | Варджес | CJSC SCR | Армения | Ереван |
| 197 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Аврутова | Ирина | Svitla systems | Украина | Киев |
| 198 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Богданов | Алексей | Knauf Gips Donbas | Украина | Артемовск |
| 199 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Козленко | Олександр | Институт педагогики АПН Украины | Украина | Киев |
| 200 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Мельниченко | Олександр | Херсонский Национальный Технический Университет | Украина | Херсон |
| 201 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Новак | Анна | Osnova | Украина | Харьков |
| 202 | Круглый стол в формате вебинара | 13.09.2013 | Генси | Ян | TUKE | Словакия | Кошице |

Приложение 3 к пояснительной записке

Сводные данные о поступивших замечаниях

и предложениях к проекту профессионального стандарта

Менеджер по информационным технологиям

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ФИО эксперта | Организация, должность | Замечание, предложение | Принято, отклонено, частично принято (с обоснованием принятия или отклонения) |
| 1 | Славин Б.Б. | СОДИТ, Член Правления | Добавить в функции ИТ-директора управление инновациями с использованием ИТ | Принято. Соответствует тенденции развития ИТ.  В v3 e-CF присутствует такая функция |
| 2 | Славин Б.Б. | СОДИТ, Член Правления | Начать с 6-ого уровня | Принято. На этом уровне появляются подчиненные, за которых надо отвечать, необходимо выстраивать коммуникации сотрудников с другими подразделениями |
| 3 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Понизить начальный и верхний уровень, т.к. есть перекос в сторону среднего и высшего менеджмента | Отклонено, т.к. Менеджер по ИТ и рассматривается как менеджер среднего и высшего уровня |
| 4 | Вольпян Н.С. | Группа ИТ-стандарт, Подкомитет 204 Технического комитета 22, Председатель подкомитета | Разобраться с терминологией | Принято. Словарь приведен в Приложении |
| 5 | Вольпян Н.С | Группа ИТ-стандарт, Подкомитет 204 Технического комитета 22, Председатель подкомитета | Разработать стандарт по требованиям Минтруда максимально близко к методике e-CF | Принято, т.к. современная версия стандарта e-CF опробована во многих странах и хорошо зарекомендовала себя |
| 6 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Учесть в стандарте менеджеров младшего звена | Отклонено, т.к. есть стандарты  Руководитель проектов в области ИТ, Руководитель разработки программного обеспечения. В дальнейшем этот список будет расширен. |
| 7 | Головин С.А. | Технический Комитет 22, Председатель Комитета | Привлечь для согласования замечаний, поступивших при публичном обсуждении стандарта подкомитет ПК- 204 «Компетенции в ИТ» ТК-22 «Информационные технологии» | Принято, т.к. сроки обработки замечаний ограничены, и опыт подкомитета будет незаменим |
| 8 | Зиндер Е.З. | Президент, Фонд ФОСТАС | Отсутствуют ТД, связанные с управлением персоналом | Принято. Добавлены, т.к. являются одной из основных функций менеджера |
| 9 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Добавить Управление проектами и портфелями проектов | Принято. Добавлены, т.к. являются одной из основных функций менеджера |
| 10 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Добавить Управление взаимоотношениями | Принято. Добавлено, т.к. являются одной из основных функций менеджера |
| 11 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Приблизить название ОТФ 9-ого уровня к европейскому «Директор по бизнес-информации». | Принято частично, так как бизнес-информация не является устоявшимся русско-язычным термином. |
| 12 | Вольпян Н.С. | Группа ИТ-стандарт, Подкомитет 204 Технического комитета 22, Председатель подкомитета | Учесть менеджерские функции в пункте «Другие характеристики» со ссылкой на общеотраслевой стандарт «Управление организацией» | Отклонено, так как на этом этапе стоит задача создания цельного стандарта |
| 13 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Усилить общие менеджерские компетенции и сократить специфичные для ИТ | Отклонено, т.к. разрабатывается профессиональный стандарт именно Менеджера по ИТ |
| 14 | Сериков А.П. | Высшая школа экономики, НОУ «ИНТУИТ», Преподаватель | Подготовить регламент разработки стандарта | Отклонено. Регламент определен Минтруда |
| 15 | Сериков А.П. | Высшая школа экономики, НОУ «ИНТУИТ», Преподаватель | В состав экспертов обязательно должны работодатели ИТ- менеджеров | Принято. Стандарт передан Серикову А.П. для рассылки работодателям ИТ- менеджеров |
| 16 | Славин Б.Б. | СОДИТ, Член Правления | Сформулировать последнюю ОТФ короче «Управление инновациями на предприятии с использованием ИТ» | Отклонено, т.к. сужает ОТФ |
| 17 | Славин Б.Б. | СОДИТ, Член Правления | ИБ и проектное управление перенести в таблице выше, причем ИБ на 6-й уровень, а проекты - на 7-й. | Принято, т.к. это соответствует практике управления на российских предприятиях |
| 18 | Славин Б.Б. | СОДИТ, Член Правления | Поднять ИТ стратегию на 8-й уровень | Принято, так как это типично для роли ИТ-директора |
| 19 | Славин Б.Б. | СОДИТ, Член Правления | В 9-й уровень добавить ТФ участие в формировании и реализации инновационной бизнес-стратегии. | Принято, т.к. это важная составляющая этой ОТФ |
| 20 | Сериков А.П. | Высшая школа экономики, НОУ «ИНТУИТ», Преподаватель | Заменить ТФ «Управление операционным бюджетом» на «Бюджетное управление ИТ» | Принято частично. ТФ заменена на «Управление расходами на ИТ» |
| 21 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Заменить ТД «Организовывать взаимодействие с персоналом, отвечающим за информационное пространство, управление ресурсами ИТ и управление сервисами ИТ» на ТД «Лидерство и делегирование» и «Планирование работы и контроль» | Принято частично. Формулировка изменена. ТД «Лидерство и делегирование» слишком абстрактно, а «Планирование работы и контроль» слишком конкретно и может сократить собственную активность персонала. |
| 22 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Добавить в ТФ «Управление взаимоотношениями с ЗЛ» собственно непосредственное контактирование и непосредственные взаимоотношения Менеджера по ИТ | Принято, т.к. Менеджер по ИТ несомненно должен принимать участие в таких взаимоотношениях |
| 23 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Убрать повторение ТФ в ТД | Принято, так как это очевидные недостатки первой редакции. |
| 24 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Добавить ТФ «Оценка результативности и эффективности ИТ» | Принято. Добавлено, т.к. это несомненная обязанность Менеджера по ИТ |
| 25 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Добавить в ТФ «Архитектора предприятия» | Отклонено, т.к. входит в ТФ «Управление стратегией ИТ» и частично с другие ТФ |
| 26 | Олейник А.И. | Высшая школа бизнес-информатики НИУ ВШЭ, Директор | Добавить в специальности Бизнес-информатику | Принято. Было ошибочно не включено в стандарт |
| 27 | Сериков А.П. | Высшая школа экономики, НОУ «ИНТУИТ», Преподаватель | Добавить в специальности «Бизнес – информатику» и «Прикладную- информатику» | Принято. Было ошибочно не включено в стандарт |
| 28 | Славин Б.Б. | СОДИТ, Член Правления | Добавить Управление компетенциями в ТД | Принято. Управление компетенциями является функцией Менеджера по ИТ и на практике, и по аналогии с западными стандартами |
| 29 | Сериков А.П. | Высшая школа экономики, НОУ «ИНТУИТ», Преподаватель | Разместить таблицу замечаний к проекту стандарта в Google Docs и открыть к ней доступ всем экспертам. | Принято. Однако эксперты эти не пользовались. Переписка велась по электронной почте, как более привычному средству. |
| 30 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Разделить «Управление знаниями» и «Управление компетенциями» | Принято, так как соответствует выбранной системе описания стандарта |
| 31 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Убрать «Управление компетенциями» из стандарта | Отклонено, так как является необходимой функцией Менеджера по ИТ и не соответствует мнениям некоторых других экспертов |
| 32 | Сериков А.П. | Высшая школа экономики, НОУ «ИНТУИТ», Преподаватель | Убрать из стандарта «Управление знаниями» и «Управление компетенциями» | Отклонено, так как являются необходимыми функциями Менеджера по ИТ и не соответствует мнениям некоторых других экспертов |
| 33 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Понизить верхний уровень | Отклонено, так как Менеджер по ИТ верхнего уровня подчиняется непосредственно главному руководителю и поэтому его уровень д. б.= 10-1. Кроме того, эта позиция не разделяется некоторыми другими экспертами. |
| 34 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Учесть размер и сложность организации. | Отклонено, так как все зависит «не от размера», а от уровня ее развития. Для какой-то, возможно даже и крупной организации, уровня Менеджера по ресурсам ИТ (уровень 6) будет достаточно. А для какой-то небольшой, но развитой и в хорошем смысле амбициозной компании потребуется Менеджер по ИТ-инновациям |
| 35 | Шойдин Ю.Ю. | СОДИТ, Член Правления | Управление рисками и управление непрерывностью поменять местами. | Принято, так как риски к среде, а непрерывность к сервисам. |
| 36 | Семенов А.Б. | СОДИТ, Председатель Правления | Отправить стандарт для анализа руководителям клубов ИТ Директоров, через Елену Максимову | Принять, их мнение очень важно. Стандарт отправлен. |
| 37 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Заменить «заинтересованные в ИТ лица» на «заинтересованные лица» | Принято, так как «заинтересованные лица» является устойчивым термином, а «заинтересованные в ИТ лица» нет |
| 38 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Добавить ТФ «Направлять работу руководителей среднего звена в области ИТ (и других областях деятельности, входящих с сферу ответственности менеджера уровня 9)» | Отклонено, так как не существует ролей и должностей, которые могли бы соответствовать такой ТФ. |
| 39 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Добавить в ТФ подбор и развитие т.н. "ключевых сотрудников" | Принято, т.к. это согласуется с практикой и зарубежными стандартами |
| 40 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Добавить непосредственное руководство "своим примером", то есть лидерство в совместном выполнении | Принято частично, лидерство добавлено в характеристики менеджера, т.к. не является отдельной функцией и не соответствует российской практике |
| 41 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Сделать ПС добровольным | Отклонено, так как противоречит пункту 8 из приказа Министерства образования №499 от 1 июня |
| 42 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Усилить работу с заинтересованными лицами | Отклонено, т.к. соответствующие ТФ есть на каждом уровне. |
| 43 | Сергеев В.В. | Департамент планирования и отчетности ИТ  Директор департамента  «Башнефть» | Убрать профиль должности «Управление ИТ-инновациями» (слишком далеко от реальности), а все действительно необходимое оттуда включить в профиль «Управление информационной средой». | Отклонено, так как ограничивает роль ИТ. В будущем по мере роста влияния ИТ такой профиль будет необходимым для большинства предприятий |
| 44 | Зиндер Е.З. | Фонд ФОСТАС, Президент | Надо добавить в наборы альтернативных базовых специальностей по образованию для всех специальность по ОКСО 230700 Прикладная информатика | Принято, так как ошибочнло было не включено в предыдущую версию |

Приложение 4 к пояснительной записке

Словарь терминов и словарь сокращений

|  |  |
| --- | --- |
| Термин | Определение |
| Информационные технологии | Широкий класс областей дисциплин и деятельности, относящихся к технологиям создания, сохранения, управления и обработки данных, в том числе с применением вычислительной техники |
| Менеджер по ИТ | Руководитель, отвечающий за выбор, формирование, внедрение, использование и утилизацию ИТ |
| Заинтересованные лица | Лицо или организация, имеющие право, долю, требование или интерес в системе или в обладании ее характеристиками, удовлетворяющими ее потребности и ожидания |
| Ресурсы ИТ | Компоненты, расходуемые в процессе предоставления ИТ |
| Сервис ИТ (услуга ИТ) | Сервис один или несколько ИТ-ресурсов, объединенных в систему, делающих доступными бизнес-процесс. |
| Договор об уровне предоставления услуг (SLA) | Соглашение между провайдером ИТ-сервиса и Заказчиком, описывающее ИТ-сервис, цели его предоставления и ответственность обеих сторон. |
| ИТ-проект | Проект, в котором существенная часть ресурсов относится к ИТ |
| Информационная среда | Совокупность технических и программных средств хранения, обработки и передачи информации, а также социально-экономических и культурных условий реализации процессов информатизации. |
| ИТ-инновация | Инновация - привлечение в бизнес таких решений, которые позволят получить сверхприбыль по сравнению с конкурентами |
| Знания | Результат обработки информации, позволяющий вывести общие закономерности и получать ответы на общие вопросы |
| Квалификационные уровни | Определяют требования к компетентности работника при выполнении должностных обязанностей с учетом их сложности, нестандартности и степени ответственности. |
| Компетенция | Способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач |
| Менеджер по ИТ | Руководитель, отвечающий за выбор, формирование, внедрение, использование и утилизацию ИТ |
| Ресурсы ИТ | Компоненты, расходуемые в процессе предоставления ИТ |
| Сервис ИТ (услуга ИТ) | Один или несколько ИТ-ресурсов, объединенных в систему, делающих доступными бизнес-процесс. |

|  |  |
| --- | --- |
| Обозначение / сокращение | Определение |
| ИТ | Информационные технологии |
| ИКТ | Информационные и коммуникационные технологии |
| МСКЗ | Международная стандартная классификация занятий |
| НАРК | Национальное агентство развития квалификаций при Российском Союзе промышленником и предпринимателей |
| ОТФ | Обобщенная трудовая функция |
| ПО | Программное обеспечение |
| РАН | Российская Академия Наук |
| СМИ | Средства массовой информации |
| ТФ | Трудовая функция |
| CEN | European Committee for Standardization |
| CIO | Chief Information Officer |
| CMMI | Capability Maturity Model Integration |
| CWA | [Communications Workers of America](http://en.wikipedia.org/wiki/Communications_Workers_of_America) |
| e-CF | European e-Competence Framework |
| EQF | [European Qualifications Framework](http://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework) |
| ITIL | Information Technology Infrastructure Library |
| ITSM | Information Technology Service Management |
| PLM | Product Lifecycle Management |
| SLA | Service Level Agreement |

Приложение 5 к пояснительной записке

Квалификационные уровни 4- 7

стандарта Менеджер ИТ АПКИТ 2007г.

|  |  |
| --- | --- |
| Четвертый квалификационный уровень | |
| Направление деятельности работников и определение ответственности | Консультирование пользователей;  Обеспечение потребностей внутренних и внешних заказчиков;  Контроль качества выполняемых работ и предоставляемых услуг;  Взаимодействие с заказчиками и поставщиками продуктов и услуг; Обеспечение и контроль информационной безопасности;  Обеспечение и контроль требований охраны труда;  Обеспечение повышения квалификации персонала;  Возложена определенная ответственность и автономность в принятии решений. |
| Требования к практическому опыту работы | 5 лет |
| Требования к необходимости сертификации | Подлежит добровольной сертификации |
| Требования к состоянию здоровья | Нет |
| Наименование должностей | Заместитель руководителя группы  Заместитель начальника отдела  Заместитель руководителя линейного подразделения  Эксперт |
| Требуемый уровень  профессионального  образования и обучения | Квалификация «Дипломированный специалист»  Квалификация (степень) магистра  Повышение квалификации  Профессиональная переподготовка |

|  |  |
| --- | --- |
| Пятый квалификационный уровень | |
| Направление деятельности работников и определение ответственности | Контроль качества выполняемых работ и предоставляемых услуг;  Планирование, обеспечение, управление, контроль и анализ деятельности ИТ-подразделения организации;  Обеспечение развития информационных технологий;  Взаимодействие со смежными ведомствами и внешними организациями, с заказчиками и поставщиками продуктов и услуг; консультирование пользователей;  Управление ресурсами подразделения; обеспечение потребностей внутренних и внешних заказчиков;  Обеспечение и контроль информационной безопасности, требований охраны труда;  Обеспечение повышения квалификации персонала; возложена ответственность за распределение ресурсов и за работу персонала. |
| Требования к практическому опыту работы | 2 года |
| Требования к необходимости сертификации | Подлежит добровольной сертификации |
| Требования к состоянию здоровья | Нет |
| Наименование должностей | Руководитель группы  Начальник отдела  Руководитель линейного подразделения  Эксперт  Ведущий менеджер по информационным технологиям |
| Требуемый уровень  профессионального  образования и обучения | Квалификация «Дипломированный специалист»  Квалификация (степень) магистра  Повышение квалификации  Профессиональная переподготовка |

|  |  |
| --- | --- |
| Шестой квалификационный уровень | |
| Направление деятельности работников и определение ответственности | Планирование, обеспечение, управление, контроль и анализ деятельности ИТ-подразделения организации;  Обеспечение развития информационных технологий;  Взаимодействие со смежными ведомствами, организациями, с заказчиками и поставщиками продуктов и услуг;  Обеспечение потребностей внутренних и внешних заказчиков;  Управление ресурсами подразделения; ответственность за распределение ресурсов и за результат деятельности;  Высокая самостоятельность и ответственность за реализацию стратегии, анализ, решения и их осуществление. |
| Требования к практическому опыту работы | 3 года |
| Требования к необходимости сертификации | Подлежит добровольной сертификации |
| Требования к состоянию здоровья | Нет |
| Наименование должностей | Директор департамента  Начальник управления  Советник  Директор организации по информационным технологиям  Технический директор  Директор по стратегическому развитию |
| Требуемый уровень  профессионального  образования и обучения | Квалификация «Дипломированный специалист»  Квалификация (степень) магистра  Повышение квалификации  Профессиональная переподготовка |

|  |  |
| --- | --- |
| Седьмой квалификационный уровень | |
| Направление деятельности работников и определение ответственности | Формирование стратегии в области информационных технологий как составной части корпоративной и бизнес-стратегии организации, управление ее реализацией;  Создание конкурентных преимуществ и дополнительных ценностей для потребителей на основе использования информационных технологий;  Управление ресурсами для достижения стратегических целей;  Самостоятельность и ответственность за стратегию, анализ, решения и их осуществление;  Персональная ответственность за распределение значительных ресурсов и за результат деятельности. |
| Требования к практическому опыту работы | 5 лет |
| Требования к необходимости сертификации | Подлежит добровольной сертификации |
| Требования к состоянию здоровья | Нет |
| Наименование должностей | Директор департамента  Начальник управления  Директор организации по ИТ  Директор по стратегическому развитию  Вице-президент по ИТ  Вице-президент по стратегическому развитию  Вице-президент по развитию  Руководитель ИТ-направления в корпорации / холдинге / отрасли |
| Требуемый уровень профессионального образования и обучения | Квалификация «Дипломированный специалист»  Квалификация (степень) магистра  Ученая степень  Повышение квалификации  Профессиональная переподготовка |

1. Общероссийский классификатор занятий. [↑](#endnote-ref-1)
2. Общероссийский справочник видов экономической деятельности. [↑](#endnote-ref-2)
3. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. [↑](#endnote-ref-3)
4. Общероссийский классификатор специальностей по образованию. [↑](#endnote-ref-4)
5. Устойчивое развитие — термин, используемый на Западе для обозначения развития бизнеса, не противоречащее дальнейшему существованию человечества, с сохранением окружающей среды. [↑](#footnote-ref-1)