

**00:00:00 — ТЕХНИЧЕСКОЕ НАЧАЛО ЗАПИСИ**

**00:00:00 — НАЧАЛО СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ ЧАСТИ ЗАПИСИ**

**00:00:00 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Дорогие коллеги, ещё раз доброе утро. Спасибо, что вы записались и пришли на нашу секцию. Несколько технических вопросов. Модерировать сессию будем мы вдвоём, слава богу — Александр Васильевич Мурычев и я. Мы с вами должны завершить работу до 13:00. Если вы хотите успеть пообедать, чтобы не оказаться у пустых тарелок и блюд, желательно до 13:00 завершить. У нас сформирован список ключевых выступающих, к выступающим просьба уложиться максимум в 12 минут, с тем, чтобы у нас до часу дня была возможность предоставить доступ к свободному микрофону. Думаю, тоже важно послушать мнение тех, кто не в числе ключевых выступающих. Просьба к тем, кто подойдёт к свободному микрофону — укладываться в две минуты. Сконцентрируйтесь на 1–2 важных ключевых мыслях или идеях. Это нужно для того, чтобы мы с вами подготовили предложения в итоговую резолюцию нашего форума, и с тем, чтобы у меня была возможность на второй части пленарной сессии доложить мнение нашей секции. Если есть заранее мучающие вас вопросы — просьба заранее в письменном виде подавать их в президиум, тогда мы постараемся подготовиться и заранее найти человека, который максимально качественно сможет ответить на ваши вопросы. Разрешите в качестве модератора сказать несколько коротких вводных слов.

Мы с вами провели за последние годы гигантскую работу. На сегодняшний день у нас утверждено порядка 1100 профессиональных стандартов. Сегодня на заседании Национального совета, во время обеда, будет одобрен ещё 151 проект. Ещё раз: рабочая группа подготовила положительные заключения ещё на 151 проект профессиональных стандартов. До конца года ещё 10–15 стандартов в заочном режиме мы одобрим. Итого, к концу этого года, у нас будет разработано и одобрено порядка 1250–1260 профессиональных стандартов.

За последние годы мы сформировали 28 советов по профессиональным квалификациям. Сегодня Национальный совет рассмотрит, а может быть, и одобрит, создание ещё двух. Это, на мой взгляд, достаточно важная веха. Первый совет, будет называться примерно «Совет в области противопожарной безопасности и безопасности при стихийных бедствиях», то есть, по функционалу, это Министерство по чрезвычайным ситуациям. Там и спасатели, и горноспасатели, и пожарные, и водолазы, и то, что относится к Государственной инспекции маломерных судов — то есть может быть создан совет, закрывающий очень важный фрагмент деятельности правительства. Второй совет, который может быть создан — это совет по профессиональным квалификациям в социально-трудовой сфере. Эти вопросы тоже, в основном, относятся к ведению государства, министерства труда. Это охрана и безопасность труда, социальное обслуживание и социальное страхование, занятость и трудовая миграция. Мне кажется, что это важная веха — когда собственно государство не только на уровне президента, председателя Прави-

---

тельства и министерства труда, но уже и на уровне ведомств делает практические шаги в области Национальной системы квалификаций.

Итак, опыт мы с вами накопили большой. При этом, наверное, важно подчеркнуть, что тот курс, который мы прошли с вами за 4 года, в некоторых, в том числе развитых, странах, измеряется 20–25 годами. Примерно такой путь проходила, например, Великобритания, а также некоторые другие страны. И у них, и у нас неизбежны ошибки. И у них, и у нас неизбежно и необходимо делать выводы о том, что можно улучшить, чтобы эта система была работающей, чтобы она была воспринята работником, работодателем и государством. Мне кажется, что у нас есть одна ключевая задача в части профессиональных стандартов, чисто профессиональных стандартов — это повысить скорость их разработки и, одновременно, повысить качество самих профессиональных стандартов. Вторая ключевая цель, которая перед нами стоит, связана как раз с их применением. Профессиональный стандарт имеет собственную ценность, но, тем не менее, это тот инструмент, который предназначен для позитивного влияния на систему образования, на систему признания квалификации, на систему профессионального ориентирования и поддержки карьерного роста, и так далее. Отсюда вытекает несколько соображений, на которые я позволю себе кратко обратить внимание.

Первое. Наверное, нам нужно как минимум обсуждать, но, скорее всего, не вводить в нормативные акты, возможность и целесообразность разработки одновременно профессиональных стандартов, квалификаций и требований к системе образования. Я не говорю о ФГОСах или конкретных образовательных программах, но эта связка должна быть. Я бы сюда ещё добавил третью опцию — это справочник профессий, который ведёт министерство труда.

Второй момент. На этой дороге нам необходимо избавляться от избыточных, в том числе бюрократических, сюжетов, с которыми мы сталкиваемся. Мы на нашей рабочей группе неоднократно обсуждали необходимость обновления макета профессионального стандарта. Там есть поля, при заполнении которых разработчики испытывают достаточно большие сложности и делают много ошибок, а потом, в последующем применении, они оказываются не востребованными и ненужными. Например: зачем в профессиональном стандарте присутствует код ОКВЭД? Вроде бы мелочь, но таких мелочей может набираться достаточно много. Наверное, есть смысл, на сегодняшний день... Александр Николаевич, добрый день!

**00:07:48 А. Н. ШОХИН** Я с миссией контролёра, там ещё две сессии... Работайте.

**00:08:02 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Наверное, нам нужно подумать о том, чтобы ввести в практику разработку так называемых обособленных единиц профессиональных стандартов. Смысл здесь в том, что мы сталкиваемся со многими трудовыми функциями, знаниями и умениями, которые имеют признаки сквозных, межпрофессиональных и надпрофессиональных. Это хозяйство нам, наверное, необходи-

мо упорядочить. При этом, как я говорил, к концу этого года у нас будет примерно 1250 профессиональных стандартов, но обрабатывать вручную, особенно то, что связано с разработкой квалификаций, влияния на систему образования, даже разработкой справочников профессий министерства труда — задача не из простых. Расчёт элементарный: 1250 умножаем на 4, — это среднее минимальное количество даже обобщённых трудовых функций, которые содержатся в профессиональном стандарте, — и мы с вами получаем порядка 6000 таких вот ячеек, 6000 единиц. Обработать их все, найти родственные — задача непростая. Поэтому, мне кажется, мы должны ставить задачу цифровизации всей этой работы. В последние годы у нас создано 6 или 7 информационных ресурсов — справочник профессий, реестр системы квалификаций, реестр советов по профессиональным квалификациям... Но, необходимо, видимо, делать надстройку, интеграл. Этот интеграл я, например, связываю с созданием единой цифровой платформы Национальной системы квалификаций — это первое. То есть все эти ресурсы должны быть объединены. И второй принципиально важный момент — что эта цифровая платформа должна полезна основным потребителям — советам по профессиональным квалификациям, системе образования, работодателям и отдельным гражданам. А это обозначает, что в течение нескольких лет целесообразно сделать современные сервисы, предназначенные для целевых групп потребителей. Приведу один пример и на этом закончу. В Соединённых Штатах Америки существует аналогичный ресурс, связанный, условно, с профессиональными стандартами. Его производная — это система, которая позволяет работодателям формировать должностные требования к своим работникам. При этом здесь нет никакого насилия, нет никакого обязательного применения этих стандартов, но работодателям очень часто бывает удобно использовать чётко отработанные формулировки, не изобретая своих, и по принципу LEGO конструировать те должностные требования, которые привязаны непосредственно к деятельности организации. Я сам пробовал поработать на этом ресурсе. В течение 10–15 минут нет проблем сформировать основные требования к своему персоналу, базируясь именно на профессиональных стандартах, базируясь на, скажем, описателях профессий. Мне кажется, что мы должны стремиться именно к этому. Уважаемые коллеги, на этом вводное слово я закончу. У нас с вами записано 11 выступающих. Я с большим удовольствием предоставляю слово Александру Васильевичу Мурычеву, председателю совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, исполнительному вице-президенту РСПП. Александр Васильевич, пожалуйста.

**00:12:09 А. В. МУРЫЧЕВ** Дорогие коллеги, я всех рад приветствовать. Я буду тут выступать в статусе председателя совета по профквалификациям и хотел бы тоже поделиться своими впечатлениями за прошедший год — что у нас появилось нового, с какими проблемами мы сталкиваемся... [На слайде] вы можете посмотреть текущую структуру совета по профквалификациям, она уже достаточно широко развилась за этот год. Созданы практически все рабочие органы, 9 комиссий работает, и очень активно они работают. За это время мы заключили соглашения с Центральным банком Российской Федерации и с Росфинмониторингом, гото-

---

вятся соглашение с министерством финансов и с другими ведомствами. Мы имеем в виду, что мы должны подходить к этой работе системно и скоординированно, потому что за ведомствами по-прежнему очень сильные регулятивные функции, и с тем, чтобы не было дублирования, прежде всего, и разобщённости в этой очень важной деятельности, мы, конечно, пошли на заключение соглашений. Мы благодарим Центральный банк и другие ведомства за то, что они откликнулись призыв подписать такого рода серьёзный рамочный документ, и в рамках этого документа вы уже начали работать в 2017 году. Кстати, с Центральным банком мы договорились о выполнении очень важных функций направления, связанных, прежде всего, с мониторингом рынка труда, с созданием отраслевой рамки квалификаций и согласованием тех или иных инициатив в области производства профессиональных стандартов в целом всего финансового рынка. Это касается и банковского, и страхового, и фондового рынка, и всего, что связано с пенсионной деятельностью и другими сегментами финансового посредничества. Я хотел бы сказать, что есть цифры — не буду повторять, Фёдор Тимофеевич их назвал. Но у нас тоже работа проводится: 31 профессиональный стандарт за нами закреплён, сейчас в стадии закрепления находится 18 стандартов. Надеемся, что в пределах нескольких месяцев эти стандарты будут утверждены и они также будут закреплены за СПК финансового рынка.

Коллеги, я хотел бы остановиться на проблемах взаимодействия. Самое главное, с чем я столкнулся за эти три года работы — у нас очень слабое взаимодействие рынка труда и сферы образования. Если мы не найдём сейчас точек соприкосновения в этой главной формуле — у нас мало будет движения вперёд, потому что сфера образования — это основа всего того, что мы имеем на рынке. Если мы сейчас не разберёмся в наших направлениях взаимодействия, мы не сможем преуспеть в ближайшие годы. Поэтому первое, о чём я хотел бы сказать — что мы более активно должны с вами сейчас работать с министерством образования, с правительством по признанию института профессионально-общественной аккредитации, тех профессиональных требований, которые заложены в профессиональных стандартах и которые должны имплементироваться в образовательные стандарты. Должны учитываться — я не говорю, что в обязательном порядке и в полном объёме, но должны учитываться в высшем, среднем профессиональном, дополнительном профессиональном образовании эти требования работодателей, которые должны закладываться в образовательные стандарты. Делается ли это? Делается. Я могу сказать на примере нашего опыта: мы провели уже достаточное количество профессионально-общественных аккредитаций — за последние годы 20, они проведены в ведущих экономических ВУЗах Российской Федерации. Это Российская академия народного хозяйства, Финансовый университет, Санкт-Петербургские университеты, Уральский и Южный федеральные университеты, Высшая школа экономики и другие очень важные, уважаемые и авторитетные образовательные учреждения. Но всё это делается на уровне имиджа, я сразу подчёркиваю. Для университетов это имидж — это модно, есть, вроде бы закон, по которому не очень сильно ещё спрашивают, и поэтому мы

---

можем проводить профессионально-общественную аккредитацию через СПК — или не можем, это уже право самих образовательных учреждений. Поэтому я настаиваю на том, что настало время нам принять решение (я имею в виду — принять решение на уровне Национального совета, а затем пролоббировать через администрацию Президента), чтобы всё-таки были законодательные акты, связанные с созданием института профессионально-общественной аккредитации и признанием результатов нашей аккредитации в государственной аккредитации, потому что это всё пока параллельные линии. Они должны сомкнуться, потому что ПОА — это одна из главных основ государственной аккредитации. Это позволит повысить уровень роли работодателей в образовательном процессе и обеспечении потребностей рынка труда. Это будет способствовать повышению значимости результатов образовательной деятельности для всех обучаемых в ВУЗах и средних профессиональных учебных заведениях студентов, и заказчиков обучения. Это также, на мой взгляд, будет повышать престиж самих образовательных программ и образовательных организаций в целом — и перед рынком труда, и перед выпускниками. Также это даст возможность организации независимой оценки квалификаций на площадках самих образовательных учреждений. Если мы придём к тому, чтобы имплементировать наши профессиональные стандарты в образовательные программы, это позволит совместными усилиями создавать, в том числе, центры оценки квалификации на площадках самих образовательных учреждений — естественно, с их участием, но при полном контроле со стороны рынка труда, то есть совета по профессиональным квалификациям.

Вот схема, посмотрите внимательно. Это аккредитация образовательных программ и какую работу мы последовательно предлагаем в этой связи провести. Я хотел бы сказать, что сейчас, однозначно, необходимо продолжать заинтересованную совместную работу сферы труда и сферы профессионального образования в лице субъектов этого взаимодействия. В 2017 году нами подписано соглашение о формировании поддержки функционирования системы профессиональных квалификаций в сфере финансового рынка между СПК финансового рынка и федеральным учебно-методическим объединением «Экономика и управление». Аналогичное соглашение мы также подписали с профильным ФУМО среднего профессионального образования. Почему мы это делаем? Потому что мы считаем, что через это взаимодействие как раз и может выстраиваться реализация того предложения, о котором я сказал выше. Это наши главные опорные методологические площадки, совместно с которыми мы всё-таки можем добиться изменения законодательства.

Рынок труда и мониторинг рынка труда. Коллеги, мы тоже понимаем, что мы сейчас не решим системные общие проблемы, пока мы двигаемся наощупь, по инициативе тех или иных союзов, ассоциаций и представителей работодательских организаций, рассматриваем стандарты и так далее. Но, первое: нет решения и нет законодательного закрепления того, чтобы федеральные органы управления, за которыми потенциально закрепляются те или иные регулирующие функ-

---

ции в разработке тех или иных стандартов, [нам содействовали]. Мы не можем к ним обратиться за согласованием, нужен ли тот или иной стандарт с точки зрения министерств и ведомств — министерства финансов, министерства экономики и других ведомств по принадлежности. [Они нам говорят:] обращайтесь в уполномоченный орган, который пойдёт с запиской в соответствующее ведомство. Будем ждать несколько месяцев, получим ответ, что разработка идёт — а это, оказывается, никому не нужно. А мы потратили усилия экспертов, деньги, потенциал, ресурсы и так далее. Поэтому я предлагаю всё-таки некое исключение сделать здесь из правил или ввести в правила предварительное согласование с ведомствами на предмет потенциального прохождения того или иного профессионального стандарта в правительственных учреждениях Российской Федерации, с тем, чтобы ускорить работу [в целом], повысить эффективность нашей работы и оптимизировать наши расходы на всю эту работу.

Системные предложения я на этом заканчиваю, с учётом того, что Фёдор Тимофеевич регламент установил жёсткий. Я хотел сказать, что мониторинг рынка труда мы считаем ключевым вопросом для СПК финансового рынка, как и для других СПК отраслевого характера. Мы сейчас организовываем этот мониторинг, мы создали внутри СПК центр мониторинга рынка труда и перспективных профессий, и, естественно, мы нашли и попросили очень хорошего партнёра, — ВЦИОМ, — который обладает очень хорошим ресурсом по понятным причинам. Совместно мы со следующего года запускаем пилотный проект в Иркутской области по мониторингу рынка труда. Цель его — оценка текущего состояния, ключевых трендов развития и востребованности тех или иных профессий; проблем, с которыми сталкивается Иркутская область и в целом сибирский регион. На основе этих исследований мы хотим выработать рекомендации по совершенствованию профессиональных стандартов и стандартов профессионального образования. Также мы планируем сделать на этой основе анализ динамики спроса на рынке труда, и определить перечень направлений подготовки специалистов высшего и среднего профессионального образования с учётом востребованности самим рынком. Нам думается, что системное выстраивание этой работы придаст ей значительную эффективность. Я надеюсь, что итоги её будут заложены в основу строительства общего мониторинга на уровне НАРК (Национального агентства развития квалификаций) и будут предложены Национальному совету, чтобы эта работа была у нас системной, потому что в стране по этому направлению работа не проводится практически никаким ведомством и никакой организацией.

Заканчивая своё выступление, я хотел бы сказать, что сейчас важно обеспечить взаимодействие всех участников рынка. У нас очень сильная разобщённость — я имею в виду взаимодействие образования, работодателей, профсоюзов, органов власти и управления, созданной нами инфраструктуры повсеместно. И в регионах, и в столицах идёт строительство ЦОКов, и здесь явно не хватает между нами сетевого взаимодействия. Мы должны его выстраивать с тем, чтобы оптимизировать, во-первых, свои расходы, во-вторых — больше изучали собственный

опыт, и на основе этого изучения формировали общие, единообразные и понятные предложения для правительства. Иногда эти предложения иницируются в разобщённом виде, и выходит, что они перпендикулярны и противоположны, чего вообще не должно быть. Мы, кстати, пытаемся налаживать это сетевое взаимодействие и активно осуществляем его тремя разными организациями — это, прежде всего, СПК финансового рынка, Финансовый университет при Правительстве РФ и Международная ассоциация организаций экономического образования. Ежегодно мы эти вопросы рассматриваем в марте, с участием тысячи и более человек из всех регионов страны, и, мне кажется, это приносит уже свои плоды. Спасибо большое за внимание.

### ***Аплодисменты.***

**00:24:55 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо, Александр Васильевич. По праву первого, как это обычно бывает в приличном обществе, у вас были опционные 3 минуты.

**00:25:03 А. В. МУРЫЧЕВ** Перебрал?

**00:25:04 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Конечно да.<sup>1</sup> *Смех в зале и в президиуме.* Но это, Александр Васильевич, право первого. Пока Иван Андреевич Маклашов поднимается на трибуну и заряжает презентацию, я хотел бы, Александр Васильевич, уточнить одну вашу мысль. Вы говорили о согласовании с ФОИВами и другими ведомствами. Правильно ли я понял, что вы предлагаете следующий технологический процесс: советы по профессиональным квалификациям готовят план разработки профессиональных стандартов на один год или, скажем, на трёхлетку. В этих профессиональных стандартах вы видите, что есть федеральное ведомство, которое выступает регулятором профессиональной деятельности. До утверждения этого плана на заседании СПК желательно уже согласовать по крайней мере перечень профессиональных стандартов с ФОИВами, и в случае заинтересованности их подключать на разных фазах разработки профессиональных стандартов с тем, чтобы на выходе у нас не было а) удивления и б) чисто бюрократической волокиты, когда сотрудники министерств просто не знают, что делать с этим проектом профессионального стандарта.

**00:26:28 А. В. МУРЫЧЕВ** Совершенно верно. Вопрос заключается в том, чтобы эти ФОИВы изначально вовлекались, а не были институтами надзора, отвлечёнными от этой работы.

**00:26:37 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Отлично, давайте мы эту идею сформулируем.

Иван Андреевич Маклашов, прошу вас. Время засёк.

**00:26:47 И. А. МАКЛАШОВ** Добрый день, уважаемые коллеги. Позвольте мне от совета по профквалификациям в нефтегазовом комплексе поприветствовать всех участников Третьего Всероссийского форума «Национальная система квалифика-

---

<sup>1</sup> На самом деле не совсем. Выступление длилось 12 минут 44 секунды.

ций России» и нашей ключевой секции. Поскольку время нам Фёдор Тимофеевич очень сильно ужал, то я постараюсь уложиться, хотя предполагал, что будет предоставлено больше времени. Моё выступление коснётся организации системы профквалификаций в нефтегазовом комплексе. Цели развития профквалификаций и задачи, которых они должны решить, в законодательных нормативах уже, по сути, определены, а уж доработка и исполнение этих задач остаются за отраслевыми советами по профквалификациям.

Наш отраслевой совет по профквалификациям создан в марте 2015 года, мы на полтора года опоздали, по сравнению с остальными, но это позволило в состав нашего совета ввести максимальное представительство заинтересованных сторон из нефтегазодобывающего комплекса. В состав нашего совета вошли представители министерства, восьми общественных организаций и ассоциаций отраслевого направления и, прежде всего, работодатели в лице крупных вертикально интегрированных компаний, а также профсоюзы. Такой состав нам позволил оптимизировать всю работу во всех сегментах нефтегазового комплекса, и выстроить её в нужном направлении. Все полномочия совета по профессиональным квалификациям мы получили также в 2015 году, я не буду их перечислять, а только коснусь того, что мы по каждому направлению выполняем. Мы понимаем, что на смену квалификации по образованию приходит оценка, учитывающая образование, знание, умения и опыт работников. Понятно, что общественной организации, которой мы являемся, трудно было бы без ресурсов и необходимых компетенций реализовывать все функции и задачи, предполагаемыми полномочиями. Немного бюрократических цифр: в течение этого года мы получили 263 официальных письма, которые требовали выполнения определённых действий во исполнение тех полномочий, которые закреплены за советом. Поэтому Национальным советом при Президенте Российской Федерации было принято оптимальное решение о наделении полномочиями базовой организации, которую мы для себя определили. Такой организацией, по инициативе «Газпрома», стало частное учреждение «Центр управления и использования трудовых ресурсов «Газпрома»», которое располагало и ресурсом (я имею в виду профессионалов), и теми компетенциями, по которым нам пришлось в процессе в 2017 году работать. Кроме того, эта организация была наделена полномочиями аккредитации организаций для целей профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в интересах нефтегазового комплекса.

Что касается той работы, которую мы проводим по выделенным полномочиям, то, конечно же, вопрос профессиональных стандартов — главный, но для того, чтобы работать над ним и определять основные и обобщённые трудовые функции, был создан базовый инструмент — справочник профессий и должностей нефтегазового комплекса. Такой справочник мы составили, утвердили и в этом году актуализировали. Вот его состав и структура. Туда входит 125 единиц рабочих профессий и 533 единицы профессий служащих. Наличие этого справочника позволило нам организовать работу по проработке перечня профессиональ-



---

ных квалификаций. Структуру я вам показал. Что касается количества наименований профессий, а также распределения их по основным сферам производственной деятельности — это видно на этом слайде, 6 основных направлений бизнес-деятельности в нефтегазовом комплексе.

Теперь коротко о полномочиях, касающихся разработки стандартов. У нас сегодня их 1087, вы (*к Прокопову*) сказали, что их будет 1250. Мы разработали 61 стандарт в нашей отрасли, все они внесены в реестр министерства труда и социальной защиты. Благодаря тому, что в структуру нашего совета входят представители всех заинтересованных сторон и направлений бизнеса, нам удаётся довольно оперативно осуществлять согласование структуры и содержания этих стандартов. В течение последних полутора лет мы утвердили 42 стандарта. В этом году мы завершим разработку и актуализацию 23 профессиональных стандартов в дополнение к тому, здесь есть. Вот слайд, где показаны участники этих событий. Работодатели активно участвуют в разработке стандартов. Есть и разработанные стандарты сторонних организаций — мы их тоже рассматриваем на совете.

Установление требований для профессиональных квалификаций. Нам удалось в прошлом году, — в конце, правда, — разработать и утвердить 129 наименований профквалификаций, которые вошли в перечень квалификаций и включены в реестр. Мы, не далее как позавчера, по решению Национального совета получили право увеличения на 19 наименований профессий. Сегодня на Национальном совете это будет рассмотрено и утверждено, как говорит Фёдор Тимофеевич.

Большую работу наш совет, и, прежде всего, базовая организация, проводит по деятельности в области квалификаций в нефтегазовом комплексе. В этом году на площадке одного только НАРК проведено 20 совещаний, вебинаров и различных круглых столов для обучающихся по программам. Более 30 членов совета и представителей нефтяных компаний приняли участие в этих мероприятиях.

Нам удалось разработать все регламентные документы, касающиеся разработки стандартов. Мы разработали всю нормативную базу по разработке требований к квалификациям, создали в своём составе 2 комиссии и 4 рабочих группы по разработке требований к уровням квалификации. В этом году мы завершили разработку рамки квалификаций и, наверное, мы это сделали первыми среди всех советов. Вчера только на заседании совета утвердили отраслевую рамку, работу делали сложную, рамка получилась тоже сложная. Это вопрос специального рассмотрения — много оказалось нюансов, связанных с разработкой и определением уровней и подуровней квалификаций по обобщённым трудовым функциям. Методику подхода к оценке мы тоже вчера рассмотрели, и, думаю, пойдём по этому направлению. Кроме того, мы создали уже 2 центра оценки квалификаций, которые внесены в реестр. При центрах оценки квалификаций у нас 109 (сегодня будет уже 128) экспертов, которые получили подтверждение уровня своей квалификации. 500 экспертов у нас по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Вот смотрите [на слайде], что мы сделали в прошлом

---

и в этом году: по состоянию на сегодня, 34 программы высших учебных заведений и колледжей СПО у нас имеют профессионально-общественную аккредитацию, о чём выданы соответствующего образца аттестаты.

Задача у нас немаленькая мы хотим уже в следующем году подтвердить в ЦОКах квалификацию примерно 600 специалистов, создать ещё 2 ЦОКа. Основная проблема, которая перед нами стоит — это, конечно, совершенствование применения нашей отраслевой рамки квалификаций. Да, есть проблемы, о которых говорил Александр Васильевич, касающиеся сопряжения профессиональных стандартов и образовательных программ, но и там есть направления и пути решения, это тоже вопрос, [требующий] специального рассмотрения. Спасибо за внимание.

### ***Аплодисменты***

**00:37:58 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо большое, Иван Андреевич.

**00:38:00 И. А. МАКЛАШОВ** Да, если у кого-нибудь есть ещё какие-то вопросы... Включите, пожалуйста, последний слайд — это что касается информации. Мы имеем свой сетевой ресурс, здесь все координаты нашего совета есть. Всё, что происходит значимого в работе нашего совета — материалы, методика, протоколы — всё находится на сайте СПК.

**00:37:39 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо, Иван Андреевич. Уважаемые коллеги, я не могу своим взглядом охватить весь зал, поэтому вынужден задать вопрос — Игорь Юрьевич Суперекин... А, вот, я вас не видел. Прошу вас! Но прежде, чем вы займёте трибуну, я вас представляю — первый заместитель генерального директора Союза «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)». И маленькая врезка по поводу совета по профквалификациям в нефтегазовом комплексе. Коллеги, я действительно рекомендую посетить их ресурс, и хотел бы обратить ваше внимание на следующее: у нас одна из проблем, даже взаимодействия между советами по профквалификациям, состоит в определении, скажем так, ареала деятельности совета по профессиональным квалификациям. У нас возникают темы в разработке профквалификаций и профстандартов, которые относятся к пограничным зонам. Ещё острее этот вопрос стоит, когда мы рассматриваем заявки на создание новых советов по профессиональным квалификациям, которые тоже частично затрагивают интересы действующих СПК. Отчасти решить эту проблему можно таким образом: когда советы по профессиональным квалификациям кратко обозначают ключевую сферу своей деятельности. Например, у нефтегазового комплекса — это разведка, кроме геологической, добыча, переработка, транспортировка и хранение нефти и газа. Это ключ. Под эти ключевые направления они как раз сформировали тот отраслевой справочник профессий, о котором Иван Андреевич говорил. Тем самым, любой СПК-«конкурент» может зайти на их сайт и посмотреть, есть ли зоны пересечения или нет. Это первое. Второе — такой утверждённый справочник профессий утверждён решением совета по профквалификациям и является основой для определения приоритетов в разработке профессиональных стандартов и так

---

далее. Всё это идёт, естественно, по согласованию с компаниями. Поверьте, мне это очень сильно облегчает работу советов по профессиональным квалификациям, создание комиссий внутри советов и так далее. Рекомендую обратить внимание (я к советам обращаюсь) на ваши ресурсы и проделать несложную работу: а) кратко описать сферу своей деятельности, б) попытаться сформулировать перечень ключевых профессий, которые находятся в зоне вашего контроля. Игорь Юрьевич, извиняюсь. Вам слово, пожалуйста. Приготовиться — Леониду Михайловичу Рошалю.

**00:41:43 И. Ю. СУПЕРЕКИН** Доброе утро, дамы и господа, я представляю Союз «Молодые профессионалы» (WorldSkills Россия) и хотел бы буквально пару слов сказать о своём движении. Это международная сеть, которая ставит своей целью развитие профессионализма и профессиональных сообществ через соревнования по рабочим профессиям. Россия, на данный момент, наверное, является наиболее активным участником этого международного движения. Так, в том числе, в 2019 году пройдёт мировой чемпионат по профессиональному мастерству в городе Казани. Для того, чтобы представлять Россию на этом чемпионате, участникам из России необходимо пройти ряд чемпионатов. Итого, ежегодно, через нашу систему проходит порядка 10 тысяч студентов колледжей и ещё порядка 10 тысяч экспертов, которые, собственно, обеспечивают эти соревнования. Это вам для того, чтобы понять масштаб того, чем мы на сегодняшний день занимаемся. Также у нас появилась отдельная вузовская ветка, сейчас в ней порядка 150 ВУЗов, но мы предполагаем, что год от года она также будет развиваться и расширяться. Опять же, не так давно прошёл межвузовский чемпионат. Для молодых людей участие в нашем движении зачастую является единственным возможным социальным лифтом, благодаря которому они смогут со своими талантами и умениями занять подобающее место в этой жизни. Естественно, основную часть нашей работы мы сейчас хотели бы направить именно на синхронизацию двух систем — Национальной системы квалификаций России и системы WorldSkills, которая является международной и несёт в себе требования международных экспертов к каким-то определённым компетенциям. Работа уже начата, хотя есть некоторые сложности, потому что не всегда международные стандарты «бьются» с пониманием, описанием и широтой рамки профессиональных стандартов. Тем не менее, эта работа уже ведётся и по ряду специальностей мы уже далеко продвинулись. Так, например, в индустрии гостеприимства мы планируем создать «топ» и активно ведём работу по синхронизации методов оценки профессиональных навыков. Также мы далеко продвинулись в сфере индустрии красоты, там тоже ведётся активная работа с нашими экспертами. В других сферах мы также направляем наши предложения по актуализации профессиональных стандартов в советы по профессиональным квалификациям с тем, чтобы они были рассмотрены.

Ещё хочется сказать, что мы проводим 85 региональных чемпионатов в год и мы приглашаем принять участие в формировании заданий для них, чтобы опробовать те методы оценки, которые вы предполагаете использовать в вашей работе. Также у нас есть ещё отдельная корпоративная ветка, порядка 1000 человек

---

ежегодно проходят через корпоративный чемпионат. Думаю, что и вам, и работодателям также это будет интересно каким-то образом интегрировать в профессиональные стандарты. В заключение ещё хочется сказать, что хотя по международной рамке существует порядка 50 компетенций, мы только за год разработали ещё 150 собственно российских, поэтому мы также приглашаем всех, кто будет заинтересован, принять участие в разработке новых компетенций и интегрировать эти две системы на благо, собственно, трудящихся. Спасибо!

### *Аплодисменты.*

**00:45:35 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо, Игорь Юрьевич. Не могу не задать один вопрос, но предварительно подчеркну, что, кажется, в этом году у нас небольшой перелом момент во взаимоотношениях происходит и то, что Игорь Юрьевич говорил, что начинается процесс интеграции, который перерастёт в синергию — и это очень хорошо. Тем не менее, задам вопрос, — может быть, неудобный, — который не зададут коллеги. Меня очень часто спрашивают, на самом ли деле компетенции WorldSkills Россия отражают лучшую мировую практику, и приводят примеры, когда отдельные компетенции, которые вы применяете в своих соревнованиях, разрабатываются либо мастерами профессионального обучения колледжей, либо теми же самыми отраслевыми экспертами советов по профессиональным квалификациям. Не могли бы вы нам немножко помочь рассеять этот миф? Мы заинтересованы в притоке лучшей мировой практики в нашу систему профессиональных квалификаций. Действительно ли все компетенции WorldSkills или стандарты WorldSkills являются такой лучшей практикой, и каков тогда источник этой лучшей практики?

**00:47:03 И. Ю. СУПЕРЕКИН** Смотрите: существует порядка 60 международных компетенций, [соревнования по которым] проходят раз в 2 года на мировом чемпионате и на европейском чемпионате, плюс есть ещё чемпионаты в Америке и прочие. Есть мировые экспертные сообщества, которые создают требования к компетенциям и к навыкам. С другой стороны, на базе этих требований к навыкам они создают задания на чемпионаты, которые затем транслируются (с определёнными изменениями, конечно, чтобы было, скажем так, интересно их выполнять) на национальные и региональные чемпионаты. Понятно, что это делают наши эксперты, российские, иногда с привлечением международных экспертов, но всё-таки это, в основном, труд российских специалистов. Там какая-то адаптация к российской действительности происходит, но, бесспорно, мы настаиваем на том, чтобы это происходило без потери качества.

**00:48:10 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо, Игорь Юрьевич. У меня будет к вам одна просьба. Сегодня мы проводим работу, связанную как раз с учётом компетенций WorldSkills в профессиональных стандартах, а точнее — чтобы при разработке профессиональных стандартов разработчик учитывал лучшую из доступных мировых практик. В пояснительных записках к профессиональным стандартам эта опция всё чаще и чаще появляется. Это может быть международный стандарт

---

или, скажем, технический регламент Евросоюза, это могут быть другие документы, это могут быть компетенции WorldSkills. Для того, чтобы помочь нам стать ближе, я прошу вас тем советам, с которыми вы работаете по новым или актуализированным профессиональным стандартам, помочь сформулировать вот эту вот опцию, компетенции WorldSkills Россия, как источник лучшей мировой практики. Спасибо вам большое, надеюсь на дальнейшее взаимодействие. Леонид Михайлович, трибуна ваша. Леонид Михайлович Рошаль — председатель совета по профессиональным квалификациям в здравоохранении. Ваши 12 минут.

**00:49:35 Л. М. РОШАЛЬ** Можно и короче. Фёдор Тимофеевич, Александр Васильевич, дорогие друзья. Мы с вами встали на долгоиграющую пластинку. На очень «долго», на много лет. Потому что для того, чтобы нам повысить квалификацию (а в этом смысл каждого из наших направлений) — одного года не хватит. Даже для разработки того, что мы делаем, не хватит. Мало того, что мы сделали, надо ещё и внедрить то, что мы сделали. Вот я слушаю внимательно, допустим, финансовый блок и вопрос всё время был: «ну и что дальше?». Я слушал нефтяной блок и думал: ну и что дальше? Как квалификация работников вашей сферы повысилась? Как в результате этой работы финансового блока у нас проблемы с финансами закончились? Всё было хорошо и замечательно. Я и себе ставлю вопрос: как сделать так, чтобы народ российский был доволен здравоохранением. А он будет доволен здравоохранением тогда, когда будет качество нормальное. Как раз в этом, как мне кажется, и смысл всего, что мы с вами делаем. Направление выбрано правильное, объём правильный, 1200 там с чем-то [профстандартов] — это замечательно. А теперь надо посмотреть, что это практически, в каждом направлении, дало. Не в системе организаций, а что дало в результате стране — квалификации, специальности, опыт и так далее. Скажу, что у нас по здравоохранению не всё так просто, потому что, во-первых, то, что сделал Минтруд методологически, вот эту самую схему, надо будет всё-таки пересматривать. Там есть какие-то бюрократические вопросы ненужные, которые усложняют, мне кажется, эту работу. Но коротко скажу, что это дало в здравоохранении. Какое значение мы придаём профессиональным стандартам? Огромное. Потому что на основании профессиональных стандартов мы сегодня ставим другую планку перед образовательными стандартами. Образовательные стандарты должны соответствовать профессиональным, и у нас этот вопрос, как я слышал, не стоит — он, в определённом смысле, решён. Теперь все учебные заведения подгоняют все учебные программы под те профессиональные стандарты, которые пишут профессиональные организации для них. То есть мы стараемся, чтобы было больше качественно подготовленных студентов. Это сейчас уже дало свой результат: на основании профессиональных стандартов провели аккредитацию тех студентов, которые оканчивают лечебные педиатрические факультеты по всей стране (этим занималась Национальная медицинская палата), и это заставило ВУЗы уже сегодня более серьёзно подходить к обучению специалистов, и заставило студентов лучше учиться. Об этом все говорят, потому что они окончили институт, получили диплом, а потом они пришли на аккредитацию. То есть мы сейчас вводим на основа-

нии этих стандартов допуск к профессии. Следующим этапом допуска к профессии будет специалитет для тех, кто оканчивает ординатуру двухгодичную. Для нас очень важно, что будет знать, уметь и делать (я подчёркиваю — делать, и качественно делать) тот, кто окончил институт и ординатуру. Дальше встаёт вопрос: хорошо, это мы задаём планку для тех, кто сегодня оканчивает ВУЗ. Но как будет работать эта система аккредитации, профессиональные стандарты для всех других специальностей? У нас 700 тысяч врачей! Они же не могут за один день все [получить аккредитацию]. Это мы сейчас делаем блок в соответствии с обучением, но потом ведь надо внедрять, надо переучивать — это огромная работа! Как это сделать так, чтобы всё это у нас заработало? Хотелось бы, чтобы мы, где-нибудь, может быть, провели рабочее совещание в отношении уменьшения бюрократии при написании профессиональных стандартов. У нас вопросов нет — мы работаем вместе с Минздравом и мы принимаем столько профессиональных стандартов, сколько у нас специальностей. Но мы сейчас привязываем профессиональный стандарт к месту работы. Мы сделали профессиональный стандарт участкового терапевта, а следующий профессиональный стандарт должен быть тоже терапевта, но уже того, который работает в условиях стационара. А «внутри», в стационарных условиях, бывают терапевты, которые занимаются нефрологией, урологией, гастроэнтерологией — это тоже свои профессиональные стандарты. То есть это работа не на один год, очень серьёзная и большая работа. Думаю, что тот, кто придумал эту систему, был прав. Но мы только в самом-самом начале пути с вами, мне так кажется. Хочу пожелать всем здоровья, сил и, возможности выполнить то, что мы хотим сделать. Спасибо.

### ***Аплодисменты***

**00:56:05 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Леонид Михайлович, большое спасибо вам. Я хотел бы акцентировать внимание не на бюрократии, а на том, что в системе здравоохранения, — об этом мы несколько лет назад с Леонидом Михайловичем говорили, — фактически мы приступили к одной революционной новации: это регулирование входа в профессию, это раз, поскольку качество подготовки врачей в первую очередь не устраивало. И второе — регулирование этих регулируемых профессий в течение всего цикла пребывания работника в профессии. То, о чём Леонид Михайлович, 700 тысяч врачей, скажем. Как их контролировать? Как обеспечить, чтобы человек имел возможность поддержать и нарастить свою квалификацию и её подтвердить. Это действительно гигантская задача. Здравоохранение — это первая ласточка. В других сферах деятельности, я думаю, мы будем расширять обязательное регулирование входа в профессию и контроль пребывания в профессии. Для примера, в Соединённых Штатах Америки это называется лицензированием деятельности и ему подлежат больше 500 профессий. Правда, там у них есть и экзотические — флорист, сборщик металлолома (нам это, скорее всего, не нужно), но, тем не менее, там система работает уже не один десяток лет. 25% работников в США имеют лицензию на право осуществление определённой профессиональной деятельности. Лицензия, как правило, связана с прохождением про-

---

фессионального экзамена и участием в профессиональном сообществе. Хочу предоставить слово Алле Александровне Вучкович, заместителю председателя СПК в ракетной технике и космической деятельности.

**00:58:12 А. А. ВУЧКОВИЧ** Здравствуйте, уважаемые коллеги. Я благодарю за возможность выступить на данной секции и сразу хочу извиниться — я уйду на другую секцию, как только выступлю. Так как я принимаю участие в этой конференции не первый раз, я примерно представляю себе формат и коротко, на одном слайде, покажу результаты нашей деятельности и перейду сразу к предложениям. Если вы позволите, Фёдор Тимофеевич (я уж не стала вступать в дискуссию), могу я прокомментировать по WorldSkills? Потому что Роскосмос принимает очень активное участие как в СПК, так и в движении WorldSkills. Мы в этом году специально не поленились съездить в центр подготовки WorldSkills Samsung в Южной Корее и окончательно расставить для себя все точки над *i*, теперь мы участвуем и в том, и в другом движении.

Совет по профессиональным квалификациям в области ракетной техники и космической деятельности был создан три года назад, возглавляет совет председатель нашего научно-технического совета Юрий Николаевич Коптев, работает три рабочих группы. В состав совета, что очень важно, входит несколько ведущих проректоров наших опорных учебных заведений и руководитель нашего профильного ФУМО, поэтому многие вопросы решаются гораздо быстрее, чем, возможно, в других отраслях. В этом году мы впервые провели мониторинг рынка труда по 12 показателям, участвовало более 40 организаций ракетно-космической промышленности общей численностью около 100 тысяч человек. Очень важно, что мы в этом году закончили рамку квалификаций, и наша работа стала понятной и системной с точки зрения каких-то её границ. Теперь мы знаем, что у нас 77 видов деятельности (потому что сначала мы, как и многие другие двигались наощупь), 6 уровней квалификации от II до VIII, 21 профквалификация. Сейчас разработан 51 профессиональный стандарт, 3 находятся в разработке, 20 из разработанных актуализируются. По профессионально-общественной аккредитации: за 2 года мы аккредитовали 19 образовательных программ. По независимой оценке: выделена 21 квалификация, разработано 19 КОСов, 2 ЦОКа уже действуют в Красноярском крае и Самарской области, и до конца года будут открыты ещё 2 ЦОКа, в Екатеринбурге и Свердловской области, и в Москве и Московской области. ЦОК, который будет открыт в Москве и Московской области, особенно важен для нас, потому что это будет ЦОК по оценке специалистов и квалификаций в области качества, которое, к сожалению, как вы прекрасно знаете (мы такая отрасль, на виду) сейчас вызывает большие нарекания, поэтому этот ЦОК для нас ключевой.

Хотела сделать предложения по вопросу совершенствования процедуры разработки и утверждения профессиональных стандартов, мониторингу рынка труда, профессионально-общественной аккредитации, организации работы экс-

---

пертов и созданию единой электронной платформы Национальной системы квалификаций. Хотя об этом уже и было сказано — остановлюсь ещё раз на бюрократизации. Качество и скорость разработки профессиональных стандартов Фёдор Тимофеевич уже отметил. Нам кажется, что над качеством мы будем работать всегда, но взаимодействие НСПК, министерства труда, министерства образования и отраслевых СПК мы сейчас оцениваем крайне положительно. Поэтому созданы все предпосылки для того, чтобы профессиональные стандарты разрабатывались и выпускались качественно. Чем мы совсем недовольны — это скоростью. Потому что по тем порядкам, которые сейчас существуют, например, до сих пор разработчик профессионального стандарта предоставляет его в *бумажном* виде в трёх экземплярах. У меня имеются конкретные даты, когда мы послали в Минтруд профессиональный стандарт и когда он вышел. Естественно, я вас грузить не буду, но конкретные примеры имеются. Происходит это потому, что подчас эти профессиональные стандарты, — в наше время! — отправляются почтой. Не электронной почтой, а *почтой*. Наше первое предложение — во-первых, рекомендовать всем использовать современные формы связи. Во-вторых, разработать единую для всех интерактивную электронную платформу Национальной системы развития квалификаций. Третье предложение — всё-таки исключить требование предоставлять бумажные носители.

Впервые мы провели в этом году мониторинг рынка труда. Я в прошлом году ещё была председателем СПК в области управления персоналом, поэтому для меня это второй мониторинг рынка труда. Хотелось сказать, что единая методика отсутствует до сих пор, как я и в прошлом году говорила, поэтому два мониторинга, которые делались под моим руководством, похожи, но лишь только потому, что исполнители были одни и те же. А так — мы сами изобретали, как нам сделать этот мониторинг. Мы его сделали по 12 важным показателям и столкнулись ещё с одной проблемой, как в прошлом году, так и в этом. Мы, конечно (Росстат, РЖД, Роскосмос) — отрасли, и нам проще. Но когда сталкиваешься с региональными органами власти и требуешь, просишь какие-то данные, то те данные, которые они тебе предоставляют — это средняя температура по больнице. Как только тебе нужно копнуть поглубже — они требуют денег за это, в то время как отрасли предоставляют данные в региональные органы — это делается без денег. Здесь нужно подумать, как это дело усовершенствовать. Поэтому два предложения: первое — о единой методике и второе — о взаимодействии с региональными органами власти.

Третье, что я хотела бы сказать — по проведению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Надо сказать, что мы здесь уже пошли вглубь, и мне кажется, что первые, кто сделал элементы работы совета по профессиональным квалификациям. Мы, например, сделали и ввели собственный регламент оценки качества базовых кафедр — я в других местах не слышала о таком. У нас 47 базовых кафедр (о них я сейчас буду на другой секции рассказывать, а здесь я только скажу, что мы это сделали) и уже достаточно инте-



ресные результаты мы получили. Здесь наши предложения следующие. Первая проблема: процедура наделения полномочиями проведения профессионально-общественной аккредитации и разработки нового профессионального стандарта повторяется каждый раз. Нельзя ли наделить соответствующий СПК правом автоматического получения полномочий по проведению профессионально-общественной аккредитации по профессиональным стандартам, которые закреплены за этим СПК? Иначе уходит на это очень много времени. Вторая проблема — законодательная. В законе написано, что Минобрнауки *рассматривает*, а не *учитывает* результаты профессионально-общественной аккредитации при госаккредитации. Это разные вещи. Мы предлагаем слово «рассматривает» заменить на слово «учитывает» и, соответственно, это статья 96 федерального закона «Об образовании». Третья проблема: существует два равнозначных реестра профессионально-общественной аккредитации — НСПК и Минобрнауки. Мы делаем двойную работу и, соответственно, каждый СПК делает двойную работу, поэтому наше предложение — сделать единый такой реестр.

Теперь по подготовке экспертов. Сейчас, особенно когда профессиональные стандарты уже внедряются в деятельность отраслей и организаций, существуют эксперты ЦОК, существуют эксперты МЦК, существуют эксперты НАРК. Где-то их функции пересекаются. Где-то их функции разные и они требуют доподготовки. Поэтому наше первое предложение — создать единую базу экспертов (это будет очень удобно всем) и, в случае необходимости, проводить дополнительное обучение экспертов. Например, вы берёте экспертов СПК, проводите дополнительное обучение и они становятся экспертами ЦОК, или наоборот.

Очень важный вопрос, уже даже не уровня нашего СПК, а уровня наших предприятий. Мы примерно полтора года как занимаемся внедрением профессиональных стандартов в деятельность. Не буду об этом рассказывать, чтобы сэкономить время, потому что мы идём по этому трудному пути и будем продолжать (это, соответственно, цикл и где мы уже используем профессиональные стандарты)<sup>2</sup>. Хотела сказать об одной проблеме: когда вы уже внедряете профессиональные стандарты, в эту деятельность, как вы понимаете, вовлекаются не только те, кто их разрабатывает, но и наши руководители служб персонала на местах, и генеральный директоры наших предприятий, и эксперты, которые имеют дело с повседневным использованием рабочей силы и квалификаций. И вот когда у нас есть потребность каким-то образом связать их с ресурсами, особенно Минтруда, это напоминает мне... Помните, фильм был австралийский, «Крокодил Данди» и «Крокодил Данди 2»? Это напоминает мне человека, который попадает в лес небоскрёбов, в котором он не может ориентироваться. Навигация достаточно сложная. Поэтому я бы предложила ещё раз всё-таки запланировать создание единой электронной платформы Национальной системы профессиональных квалификаций, в том числе для систематизации не только разработки, но и *примене-*

---

<sup>2</sup> На слайде

---

ния профессиональных стандартов. У нас есть электронный ресурс, к этому portalу имеют доступ члены СПК, эксперты рабочих групп и любой желающий, кто хочет принять участие в разработке и обсуждении профессиональных стандартов и, что очень важно, образовательные организации. Собственно, для облегчения работы наши рабочие группы перечислены на слайдах и я оставляю всем предложения, которые я сделала.

Если у меня осталась минутка — я готова прокомментировать. Мы были активистами в НСПК, — Фёдор Тимофеевич не даст соврать, — и мы были активистами в WorldSkills. Перед нами стояла задача сопоставления одних компетенций и других компетенций. Я очень много с Робертом Уразовым это, например, обсуждала. Мы, например, высказывали свои мнения, отличные от мнения WorldSkills и, в конце концов, этим летом мы решили съездить в WorldSkills Samsung, в Южную Корею. Представители Samsung долгое время по электронике занимали первые места. Мы задали им простой вопрос: «скажите, требования к квалификации тех, кто участвует в соревнованиях WorldSkills и тех, кто работает в Samsung — одни и те же, или нет?». Они нам сказали: «конечно, нет». Это не наложение. Где-то эти требования больше, а где-то меньше. Например, сварщик Роскосмоса ни разу не занял первое место (хотя у нас есть ряд золотых медалей) WorldSkills Hi-Tech Россия. Почему? Потому что у нас нет легионеров, мы выбираем из тех, кто работает. А те, кто работают в системе космической промышленности, не работают со столькими видами металлов, сколько в других отраслях. Здесь такое пересечение. А другое пересечение, как нам сказали в Samsung, — что, конечно, победителей World Skills (это ребята молодые, от 17 до 21–22 лет), конечно, они возьмут на работу, потому что они проявили волю к победе. «Мы его сами готовили, мы его знаем. Но мы его будем всё равно доучивать — не потому что он плохой, а потому что стандартов этих недостаточно». Поэтому Роскосмос за то, «чтобы расцветали все цветы».<sup>3</sup> WorldSkills — мощнейшее движение, мы его будем поддерживать, но здесь нужно понять, где есть точки пересечения, а где их нет, и не заменять одно другим. Спасибо.

### **Аплодисменты**

**01:10:47 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо, Алла Александровна, в том числе за такую ценную оценку, связанную с WorldSkills. Я думаю, что нам предстоит ещё не один раз подискутировать по поводу сочетаемости и разделению труда, что кесарево, а что слесарево — эта работа должна быть, конечно, проведена. Но важно, что мы вступаем, надеюсь, в действительно продуктивный диалог. Хочу предоставить слово Андрею Юрьевичу Хитрову, а вслед за ним — Николаю Павловичу Алёшину.

---

<sup>3</sup> «Пусть расцветают сто цветов, пусть соперничают сто школ». Этими словами Мао Цзэдун, цитируя императора Цинь Ши Хуана, провозгласил в 1957 году кампанию гласности и критики, которая была в том же году свёрнута и перетекла в травлю интеллигенции, ставшую одной из предвестников «культурной революции». Надо сказать, что призыв императора в своё время тоже привёл к аналогичным последствиям: по наущению советника Ли Сы, недовольного расцветшим вольнодумством, императором были запрещены и сожжены многие книги, а конфуцианцы подвергались преследованиям (прим. ред.).

---

**01:11:35 А. Ю. ХИТРОВ** Добрый день, уважаемые коллеги, приятно видеть вас всех в этом зале. Тем более, что очень много знакомых лиц и складывается ощущение продолжения нашей дискуссии в рамках уже сложившейся работы. С теми, кто присутствует, мы не общаемся каждый день, и от вас хочется услышать, в первую очередь, реакцию на то, что у нас обсуждается. Я бы, наверное, хотел поднять накал нашей дискуссии и обозначить проблемные вопросы, с которыми мы столкнулись. Единственное, что я хотел бы отметить перед этим: Фёдор Тимофеевич уже сказал, что мы прошли достаточно большой путь. Действительно, можно сделать уже некоторые выводы и провести анализ, что сделано, что хорошо, что работает, что не очень. Действительно, это время уже наступило, потому что мы с вами обросли достаточно обширными информационными базами, большим количеством нормативно-правовых документов и принятых решений, и пока не оно нарастёт дальше, нужно посмотреть, есть ли необходимость что-то поправить.

Касаемо создания отраслевой системы профквалификаций атомной отрасли, я хотел бы только обратить внимание на ту специфику, с которой мы столкнулись. Она была связана с тем, что эта взаимосвязь производства и образования в атомной отрасли не прекращалась никогда. Росатом сегодня (раньше это было Федеральное агентство по атомной энергии, до того — Минатом) всегда работал, взаимодействовал и имел свои процедуры. Когда мы создали СПК и настраивали его работу, была проблема эти механизмы свести. Но это частности, мы в этом плане работаем. Коллеги докладывали о своих СПК — честно говоря, мне кажется, что уже почти у всех синхронные слайды к этим докладам, пусть и с какими-то особенностями. Потому что мы идём параллельно, рука об руку, и результаты у нас хорошие.

На что я бы хотел обратить внимание? Мне кажется, что у нас с вами произошёл существенный идеологический сдвиг системы от начальной, чётко понятной, конструкции, где присутствовали профессиональные стандарты, независимая оценка квалификации и профессионально-общественная аккредитация, к более сложной системе. Я и Фёдору Тимофеевичу говорил: конечно, нужны профквалификации. Но когда принятие профквалификации почти тождественно принятию профессионального стандарта — это элемент бюрократии. Нам, наверное, стоит подумать, что с этим делать. Для нас не составляет труда делать профессиональные квалификации, потому что мы их просто изымаем из наших профстандартов и проходим опять ту же процедуру, с привлечением экспертов и почти таким же механизмом, как и для профстандартов, только замкнутым не на Минтруд, а на НАРК. Коллеги, давайте что-то с этим делать (сегодня коллеги говорили о бюрократизации). Наши эксперты, которые сперва участвуют в общественных обсуждениях профессиональных стандартов, потом в обсуждениях на уровне СПК, потом их начинают выдвигать и привлекать на уровень Нацсовета при прохождении профстандарта как нормативного правового акта в Минтруда. Самая интересная вещь: когда Минтруд вывешивает эти документы в рамках обязательных процедур для нормативно-правовых актов, появляются какие-то новые эксперты,

---

которые, наверное, что-то понимают в сфере использования атомной энергии, но есть признанные и выбранные отраслевые эксперты. И эту, знаете ли, можно назвать «масло масляное». Действительно, наступило, с моей точки зрения, время подумать над этим.

С нашей точки зрения, сохраняется правовая неопределённость в применении профстандартов. Коллеги, углублённая попытка внедрения профстандартов возвращает нас с вами к дискуссии, наверное, двухгодичной давности, которая, к сожалению, не разрешена на уровне Минтруда: применение профессиональных стандартов для формирования трудовых отношений. Я не говорю о ПОА, я не говорю о НОК, я говорю именно об обязательности их применения для определённых категорий работников, к которым есть требование. Что такое требование? Когда требование? Мы разрабатывали с Минтрудом разъяснения, они превратились в информационное письмо, которого, на сегодняшний день, недостаточно. Всё равно, как только предприятия начинают погружаться (Алла Александровна говорила: когда мы приходим на предприятия — они не погружены в такую дискуссию, как мы с вами) — у них возникают те же самые вопросы. А когда они ещё ходят на общественные слушания, например, по надзорной деятельности Роструда или прокуратуры, а им говорят, и продолжают говорить, несмотря ни на что: «мы завтра придём и будем проверять применение профстандартов». У работодателя сразу возникает одна мысль: нет профстандартов — нет головной боли. Оценку технической квалификации наших работников мы-де будем проводить, как проводили раньше. Как проводили раньше? История умалчивает. Тем не менее, этот вопрос остаётся и нам его точно нужно решать. Для нас, как для отрасли, в которой очень большое значение имеет вопрос допуска работника к выполнению трудовой функции Ростехнадзором, большая проблема на сегодня — неразрешённый правовой вопрос между ЕТКС и профстандартами. У нас чётко написано в 240-м постановлении Правительства: допуск на руководящую должность, допустим, главного инженера атомной станции, только при соответствии требованиям ЕТКС (в увязке с полномочиями Ростехнадзора). ЕТКС — всё, мы не трогаем. Минтруд чётко говорит: «работаем с профстандартами». Мы два года предлагаем: коллеги, давайте мы этот переходный период как-то урегулируем. Правовая конструкция может быть только одна — если есть профстандарт, то он применяется. Если его нет, то применяется ЕТКС. К сожалению, у нас некоторые нормативно-правовые акты написаны напрямую (как наше отраслевое 240-е постановление) на основании требований, установленных в ЕТКС. Значит, нужно менять. Мы, слава богу, подошли к этому, уже ушло письмо в правительство с предложением.

Ещё хотелось бы сказать: все включились в процесс квалификаций и везде это выливается по-разному. Фактически появились альтернативные, дублирующие системы. Здесь обсуждался WorldSkills, некоторыми он тоже воспринимается как альтернативная система, хотя нужно понимать, что это некий такой промощен-проект. Мы всегда о нём говорили как о проекте привлечения молодёжи в

рабочие профессии. То, что там есть много полезного — это безусловно. Когда нам Агентство стратегических инициатив говорит о том, что технические задания, на основании которых работает WorldSkills, краткие, чёткие и понятные, и достают наши большие и тяжеловесные профстандарты — действительно, нам нужно подумать, как упростить нашу работу. Мы столкнулись с ещё более интересной ситуацией. В июле в Градостроительный кодекс были внесены изменения, по которым саморегулируемые организации в области строительства должны разрабатывать свои квалификационные стандарты. Абсолютное тождество названий — у нас профессиональные, а у них квалификационные. И когда они к нам пришли на согласование... Коллеги — это одно и то же! Когда я говорю с генеральным директором СРО, он мне говорит: «Андрей Юрьевич, мне всё равно, на базе чего работать — твоего профстандарта или того, что мне приписал Минстрой через кодекс. Единственное что — я беру твой профессиональный стандарт тяжеленный (у нас есть своя область, сооружение объектов использования атомной энергии) и беру им удобно написанный — это или сто листов, или двадцать листов». Фёдор Тимофеевич уже говорил, что там нужно что-то подчищать... Я не говорю уж о том, с чем столкнулся СПК финансового рынка, когда в отношении большого круга профессий сложились свои допуски — бухгалтеры там, ещё что-то. Насколько знаю, там идеологически какая-то стыковка с Минфином идёт.

На что я хотел бы обратить внимание. Наверное, нужно посмотреть на изменение макета профессионального стандарта. О чём идёт речь? У нас достаточно много технических профессиональных стандартов, которые по обобщённым трудовым функциям схожи в разных отраслях — например, атомная энергетика близка к электроэнергетике, близка к техническим системам, работающим под давлением. Казалось бы, и мне нужно написать профстандарт, и СПК в электроэнергетике (Замосковному Аркадию). У нас получаются абсолютно тождественные профессиональные стандарты, за исключением 3–4 абзацев, в которых мне нужно отразить свою отраслевую специфику. Мы говорим, что у нас профессиональные стандарты, в том числе, и для людей, которые должны посмотреть, в какую-то бумажку, где написано, что они должны знать и уметь — сегодня он работает в машцехе на атомной станции, и с таким же успехом может идти в машцех на крупную тепловую генерацию. Я предлагаю рассмотреть, чтобы в таких профессиональных стандартах появлялись отраслевые какие-то разделы, отраслевая специфика.

Крайний тезис, о котором я хотел поговорить — это сформированная система управления, которая есть сегодня в отношении Национальной системы квалификаций. Коллеги, у нас есть Нацсовет, НАРК, СПК, ФУМО (что касается образования), у нас есть Минтруд... Честно говоря, вспоминается стихотворение «Прозаседавшиеся»<sup>4</sup>. Самое страшное, что все эти работы дублируются. Мне представляется, что нам нужно подумать над моделью управления, в первую очередь,

---

<sup>4</sup> Владимир Владимирович Маяковский.

с точки зрения начальной идеологии, когда СПК имел значительный вес и принимал решения — он отвечал за эти решения. Безумная переписка СПК со всеми названными органами — это, конечно, хорошо и нужно, но давайте СПК делегировать полномочия и выстраивать в отношении СПК чёткую и прозрачную систему контроля их деятельности. Никто не возражает, что Минтруд, отвечающий за рынок труда, должен это контролировать. Никто не возражает, что НСПК должен контролировать. Но эта процедура должна быть чётко урегулирована.

Обобщая, я бы обратил внимание, возвращаясь к профстандартам, к рамке квалификации, к мониторингу рынка труда — нашим ключевым функциям: нам ещё нужно сесть и посмотреть, какая методология у нас есть, насколько она отвечает уже сложившемуся опыту работы, что в ней нужно или не нужно поправить. В отношении рамки квалификации поддерживаю всё, что было сказано. Нам эту методологическую работу нужно усовершенствовать, нужно апгрейдить эту работу по профстандартам. Из предложений (я направил их Фёдору Тимофеевичу в электронном виде). В первую очередь хотелось бы с трибуны обратиться в Национальный совет по профессиональным квалификациям с предложением инициировать поручение Президента, обращение к правительству, чтобы федеральные органы исполнительной власти строили и планировали свои системы допуска к профессии и свои системы контроля квалификации и допуска персонала на основании профессиональных стандартов. Это большая правовая работа, но она должна быть начата незамедлительно. Правительству нужно решить вопрос правового регулирования переходного периода от ЕТКС к профессиональным стандартам. Конфигурацию я предложил, это для обсуждения. И, уже об этом говорилось: наша задача — провести деbüroкратизацию Национальной системы, и с точки зрения управления, и с точки зрения документооборота. У меня всё, спасибо.

### *Аплодисменты.*

**01:26:03 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо, Андрей Юрьевич.

**01:26:10 А. В. МУРЫЧЕВ** Я хочу Андрея Юрьевича поддержать с точки зрения дублирующих действий регуляторов и независимой оценки в целом, 238-го закона. Это совершенно верный заход и нам нужно сейчас воспользоваться этим периодом (на 2020-й год стоит). Мы должны занять жёсткую позицию, связанную с тем, чтобы вход в профессию был через независимую оценку с использованием наших КОСов, потому что действительно получается какая-то ерунда. Вопросы утрясти по оценочной деятельности, по аудиторской деятельности, там своё законодательство действует, а нам в Минэкономике объясняют, что «это вход в профессию, а вы как бы за рынок труда отвечаете». Но, понимаете, рынок труда — это профессии. Мы же говорим о рынке, двойной пресс ложится на участников рынка и, конечно, неразбериха полная. Поэтому я совершенно поддерживаю Андрея Юрьевича. Нам нужно (мало того, что мы уже выдвигали предложение по линии СПК, и Андрей Юрьевич нас поддержал тогда на Национальном совете) предложить сделать по итогам форума, и я могу инициировать это на Националь-

---

ном совете, чтобы нам подготовить записку Президенту, связанную с этими долгоиграющими инициативами, которые ведомства никак не разрешаются. С тем, чтобы на записке, с учётом наших возможностей, Владимир Владимирович поставил резолюцию.

**01:28:02 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Согласен. Тогда правительство станет больше, лучше и эффективнее шевелиться. Спасибо, Александр Васильевич. Николай Павлович Алёшин, председатель СПК в области сварки, если вдруг случайно кто-то не знает. Приготовиться — Чаплинскому Сергею Игоревичу.

**01:28:13 Н. П. АЛЁШИН** Спасибо. С начала нашей деятельности мы разработали и за нами утверждено 7 стандартов, вы их на экране видите, плюс 2 стандарта, которые мы разработали совместно с СПК в наноиндустрии, и в настоящее время мы разрабатываем ещё два стандарта, это «подводная сварка» и «специалист по металлографическим исследованиям».

Какая у нас особенность? Конечно, те результаты, о которых я сейчас скажу, достигнуты благодаря тому, что все стандарты разработаны с обязательным участием наших основных компаний — Газпром, Транснефть, Роснефть, Росатом прежде всего. В составе совета их представители, естественно, у нас есть. Мне кажется наиболее важным фактором то, что мы опирались на международный опыт. Есть Международный институт сварки, есть стандарт ISO 9606 — при нашей разработке он был досконально изучен и применён с учётом особенностей нашего, российского, рынка.

Должен заметить, что когда все эти стандарты были нами освоены, мы ими охватили 95% всей сварочной индустрии. Что такое сварочная индустрия? Просто факт: в Соединённых Штатах Америки сегодня чуть больше 50% валового национального продукта [создаётся с участием] сварочной индустрии. Далее, нам ставится вопрос, как внедрять. Да, нам повезло: эти стандарты, и не только стандарты, а и оценку квалификаций, и оценочные средства удалось опробовать. Каким образом? Мы провели совместно с Минтрудом всероссийский конкурс по следующим номинациям<sup>5</sup>. Участвовало 78 регионов России, отобрано 150 человек, и из этих 150 человек мы отобрали 16, которые поехали на международный конкурс. Участники этого международного конкурса — представители компаний. Их много, 13, перечислять не буду, но это основные наши ТЭКовские компании. Впервые в нашей истории, и советской, и постсоветской, сварщики из России заняли первое место с огромным отрывом от Китая, который занял второе место. Как видите, по 4 номинациям мы заняли I место, по пятой номинации у нас было II место. Немаловажный фактор — работодатели оказались очень хорошими людьми: некоторые наши победители получили квартиры, некоторые — автомобили, а некоторые — очень хорошие премии. Так что теперь стимул для этих людей, для будущих [участников] конкурсов у нас появился.

---

<sup>5</sup> На слайде

---

Много сегодня говорили о процедуре разработки, утверждения и прохождения [профессиональных стандартов]. Мне кажется, что она, по сути, становится правильной. Но то, что предложили Александр Васильевич и коллеги — эти поправки надо в обязательном порядке учесть. Что предлагается? Всё-таки, в макете надо обязательно ввести определения терминов. Человек сидит в отделе кадров или в управлении — он нашу специфику не знает. Надо обязательно это ввести. Мелочь — но это сделать нужно. Второе, что предлагается: когда мы разрабатываем стандарт, надо параллельно вести разработку и квалификаций, и оценочных средств. Это в обязательном порядке надо делать для того, чтобы цепочка была как можно короче. И последнее, — можно сказать, притча во языцех, мы сегодня много говорим, — это нестыковка профстандартов и ЕТКС, которая имеет место быть. Мы свои предложения направили коллегам в Минтруд, но как это будет проходить дальше — трудно сказать.

Что бы хотелось, какое принципиальное решение? Если мы возьмём постановление Правительства №23, там жёстко не указано, кто разрабатывает стандарты. То есть может разработать индивидуальный предприниматель, получить денежку и стандарт положить на полку. Вот этого допускать нельзя и, кажется, надо обязательно в проекте постановления чётко оговорить, кто должен стандарты разрабатывать, потому что иначе мы таких «полочных», бесхозных стандартов получим очень-очень много.

По поводу нестыковок с ЕТКС. Это очень болезненно и надо как можно быстрее найти решение этого вопроса. Например, оговаривается в Газпроме: сварщик VI разряда, три квалификации (по ручной, дуговой и газовой сварке) — не надо этого. Надо всего лишь ему освоить первую профессию, по которой он занят 99% времени, немножко знать газовую сварку, аргоновую... К чему я это говорю? Это абсолютно ненужные затраты денег — отрываем работника, да и по времени это тоже неправильно. Так что быстрее надо работать по совершенствованию ЕТКС и наводить связи какие-то. Вот, как раз пример есть — что написано в ЕТКС и что есть на сегодняшний день. Это пластмассы, мы ни в какие ворота не пролезает, нельзя так дальше нам быть, это надо как можно быстрее нам преодолеть.

На сегодняшний день по сварке у нас 104 квалификации, вы видите общие их уровни, и по каким профессиональным стандартам они имеют место быть. Я могу сказать так: принципиально важно при формировании требований к квалификации на базе профстандартов надо достаточно гибко и очень оперативно работать с Минобрнауки, то есть с системой образования и обучения. Конечно, я председатель УМО по машиностроению, и по сварке в машиностроительных специальностях мне бюрократическую цепочку проще преодолевать, но, во всяком случае, этот момент имеет место быть, что, так сказать, приходится... В результате взаимодействия с УМО по профессиональному образованию в машиностроении сегодня актуализирован один стандарт, и один разработан заново, причём эти два



стандарта, которые здесь показаны, они входят в утверждённый «топ-50» специальностей, то есть это, действительно, крайне актуально и крайне важно. Сегодня, как видите, есть и лазерные технологии, и электронные технологии — вот такие экзотические способы сварки. Почему нужно [их учитывать]? Если мы говорим с вами о Ту-160<sup>6</sup> — его без электронно-лучевой сварки изготовить невозможно, как и без гибридной сварки, поэтому этим вопросом мы также занялись.

Следующий важный момент, на который я хотел бы обратить внимание, связан с нашим евразийским сообществом. Смотрите, что получается: те, кто находятся в рамках сообщества,<sup>7</sup> просто приходят и работают, а те, кто приходит в миграционную службу — тоже получают разрешение на работу... А квалификация-то какая у них? Никакой! Я просто в качестве примера хочу сказать так: за последние три года из тех людей, которые проходили аттестацию по сварке в странах СНГ, Турции, Индии и Китае, у нас на первом этапе прошло только 20%. И, представляете — эти люди работают сегодня на стройке! Поэтому, Фёдор Тимофеевич, есть очень большое предложение, как это сделать законодательным образом или как-то ещё... Почему Россия должна терять деньги? Ведь эти люди, которые приезжают сюда, проходят обучение и получают квалификацию за свои деньги — в сварке так устроено. Мы получаем за это неплохие деньги. Поэтому хотелось бы сделать это в масштабе Российской Федерации по другим специальностям.

Заканчивая выступление, я хочу сказать: мы свою систему, скажем так, довели до конца и помните только одно: победа во всероссийском конкурсе, победа в Arc Cup в Китае — это не для красного словца. Основной этого был профстандарт! Конкурс состоит из двух частей везде, теоретической и практической. Благодаря тому, что нам удалось это освоить достаточно быстро, получились такие успехи. Я не знаю, присутствует здесь кто-то из WorldSkills или нет, — единственное, чего не хватает иногда, и это мне очень горько, — WorldSkills в Китае в конкурсе тоже участвовали и заняли 34 место. Зачем парня так обижать? Когда мы победители, а это... Не нужно так. Ребята в WorldSkills молодые, движение хорошее, нужное, но всё-таки хотелось бы, чтобы они были в общей струе, координировали свои действия — от этого будет только польза всем. Спасибо.

### *Аплодисменты.*

**01:39:58 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо, Николай Павлович. Секундочку! Вопрос? Пожалуйста.

**01:40:06 О. В. АНАНЬЕВ** Скорее подтверждающая реплика. Ананьев Олег Вячеславович. Я относительно недавно был в ЕАЭК, в департаменте труда и миграции, и беседовал со специалистами относительно приезжающих к нам специалистов. Вы правы! На мой вопрос об оценке квалификации приезжающих специалистов мне ответили — это не является препятствием для приезжающих. По нашему

---

<sup>6</sup> Сверхзвуковой стратегический бомбардировщик дальней авиации

<sup>7</sup> Профессионального? Или ЕАЭС?

---

обобщённому законодательству надо, наоборот, снизить все препятствия, и оценки не будет никогда, потому что она является препятствием для приезжих специалистов. Вот и всё.

**01:40:47 А. В. МУРЫЧЕВ** Я прокомментирую, потому что я непосредственно этим вопросом занимаюсь, мы активно сотрудничаем с ЕАЭК на этот счёт... Серьёзнейшую проблему поднял Николай Павлович, связанную, с сопряжением нормативной и законодательной базы стран ЕАЭК. У нас есть свои законы, прежде всего. У нас принцип, главное — независимая оценка квалификации, мы предъявляем свои требования к работающим на российском рынке. И поэтому, конечно же, — а у нас миллионы специалистов мигрируют из стран ЕАЭС в Россию. Из России тоже есть поток, но мы говорим о России. Поэтому, конечно же, мы должны предъявлять свои требования к тем, кто работает здесь, пока нет согласованной и унифицированной законодательной базы. Нужно идти двумя путями. Мы с ЕАЭК договорились так: у них есть к соглашению, подписанному Союзом, положение о сопряжении квалификаций. Поэтому исходя из этого положения, мы (в данном случае я говорю об СПК финансового рынка и РСПП) идём по согласованию и внесению своего предложения от российской стороны модифицированию самого законодательства, чтобы было общее, единое понимание. Казахстан, как вы знаете, пошёл по европейскому стандарту, а не по национальному, а мы пошли в области квалификаций по национальному стандарту, и уже есть противоречия. Но во всём этом нам нужно тоже проявлять инициативу, связанную с тем, что по финансовому рынку мы впервые, в рамках Национального совета по профквалификациям, учредили центр оценки квалификации в Ереване — для тех, кто намеревается приехать на рынок труда в Российскую Федерацию. Мы его запустили три месяца назад, работает этот центр оценки квалификации на базе Славянского университета. Я считаю, что такой путь тоже возможен, и я считаю его правильным. Нам нужно здесь подавать пример и нам нужно неким образом быть поактивнее самим, и не ждать.

**01:42:59 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо, Александр Васильевич. Я хотел бы тоже маленькую реплику сказать на эту тему. Судя по всему, тема у нас горячая. Хотелось бы, чтобы интерес к теме экспорта и импорта квалификаций прозвучал со стороны министерства труда. В прошлом году мы говорили о едином квалификационном пространстве в рамках СНГ и ЕАЭС, как его постепенно формировать, кто у нас выступает в качестве форварда. Год назад мы обсуждали, что у нас есть лишние, избыточные барьеры в перемещении между нашими странами, а там, где необходимы эти барьеры, — в профессиях, связанных с безопасностью, жизнью и здоровьем граждан, — традиционных допусков к выполнению работ не-дос-та-точно! Под безопасностью я имею в виду и промышленную безопасность, и высокие риски. Как водители, например — признавали водительские права, слава богу, система изменилась, — но таких профессий достаточно много. Как всегда система у нас здесь несбалансированная — где-то перегибы с точки зрения избыточности барьеров, а где-то регулирование недостаточное. И вот эту тему, конечно, нам

---

нужно будет, видимо, ещё раз обсуждать, её двигать. Инициативное продвижение у нас есть — я знаю, что у нас этим занимаются коллеги-финансисты, коллеги в отрасли ИТ (я имею в виду контакты с ЕАЭК), но слово государства, в данном случае министерства труда, в данном случае должно быть. К сожалению, этот голос немножко притих в этом году. Давайте поднимем этот вопрос. Предоставляю слово Сергею Игоревичу Чаплинскому, заместителю председателя СПК на железнодорожном транспорте. Прошу вас.

**01:45:19 С. И. ЧАПЛИНСКИЙ** Уважаемые коллеги! Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте создан на базе отраслевого объединения работодателей, куда входят больше 60 организаций отрасли. Крупнейшая компания — это «Российские железные дороги», которая заинтересована в повышении квалификации своих работников, начиная от рядового уровня и заканчивая топ-менеджментом. Основной задачей Национальной системы профессиональных квалификаций мы считаем обеспечение соответствия квалификации работников современным требованиям экономики и технологических процессов.

Мы, безусловно, занимаемся разработкой профессиональных стандартов, которые описывают трудовые функции работника на конкретном рабочем месте, и сами профессиональные стандарты, конечно, являются фундаментом системы профессиональных квалификаций. У нас на текущий момент утверждено 44 профстандарта, специфичных для нашей отрасли, сегодня ещё 14 будет утверждаться на Национальном совете. Таким образом, у нас охвачено профстандартами более 600 тысяч работников холдинга РЖД по 135 профессиям и должностям, что составляет около 70% от численности персонала в ОАО «РЖД», где сегодня порядка 900 тысяч работников.

Мы также принимаем активное участие в экспертизе профессиональных стандартов иных отраслей. В настоящее время из более чем 1000 профстандартов, утверждённых Минтрудом России, в организациях железнодорожного транспорта могут применяться 165. До 2020 года практически на все виды профессиональной деятельности, специфичных для нашей отрасли, будут разработаны профессиональные стандарты.

Компания ОАО «РЖД» имеет, в соответствии с постановлением правительства, план мероприятий по внедрению системы профессиональных стандартов, информацию о нём вы видите на слайде. Я бы хотел небольшую реплику сделать. Коллега несколько выступлений назад говорил о рамке квалификаций. Мы тоже 2 года назад рамку квалификаций разработали свою и утвердили. Фёдор Тимофеевич, мы считаем, что нужна общероссийская рамка квалификаций, потому что сегодняшние отраслевые рамки плохо совмещаются друг с другом. У нас работают не только по железнодорожным профстандартам работники, но и по другим — те же сварщики, водители, бухгалтеры и так далее. Нужная общероссийская рамка квалификаций, мы в этом убеждены.

---

Уже несколько лет компания РЖД занимается формализацией требований к персоналу и его оценке в рамках системы единых корпоративных требований. Набор профессиональных компетенций по своему содержанию адаптирован к трудовым функциям, знаниям и умениям, которые содержатся в профессиональных стандартах, а механизмы оценки профессиональных компетенций позволяют проводить независимую оценку квалификации персонала в соответствии с утверждёнными профстандартами. Другими словами, компания РЖД пошла дальше. Есть профстандарт. По нему утверждены (по каким-то готовятся, по каким-то утверждаются) профессиональные квалификации, то есть самое главное в системе профквалификаций. И вот уже по профквалификациям в РЖД утверждены профессиональные компетенции, то есть это детализация самих квалификаций. Мы считаем этот путь, в принципе, правильным, он нам помогает в организации производственных процессов.

Наряду с оценкой персонала по методике единых корпоративных требований, компания РЖД активно участвует в практическом применении федерального закона о независимой оценке квалификации. Для организации этого процесса на базе нашего объединения работодателей создан центр оценки профквалификаций, являющийся нашим структурным подразделением. Решение о создании единого и единственного центра оценки квалификации мы приняли сознательно. В соответствии с утверждёнными наименованиями мы разработали комплекты оценочных средств, на некоторые из них получили, в рамках субсидии Министерства труда, определённые дотации, а сотрудники компании, эксперты нашего совета по профквалификациям, задействованные в разработке оценочных средств, были не только материально стимулированы, но и прошли необходимое обучение в Национальном агентстве развития квалификаций. За это мы выражаем свою благодарность НАРК и министерству труда.

Вы видите на слайде карту. Дело в том, что у нас центр оценки квалификаций хоть и один, но у нас в 20 городах есть места проведения экзаменов. На сегодняшний день уже порядка 700 человек получили по её результатам присвоенную им, в соответствии с законом о независимой оценке, квалификацию. До конца года, в декабре, мы ещё где-то для 100 человек проведём оценку квалификации. Таким образом, до конца года 800 человек в 20 городах Российской Федерации человек пройдут оценку, и им будет присвоена квалификация по профстандартам.

Наш опыт в практическом применении оценки квалификации позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, подтверждение квалификации при приёме на работу необходимо для тех работников, которые впервые устраиваются и претендуют на осуществление определённой трудовой деятельности, или имели большой перерыв в деятельности по конкретной квалификации. Естественно, это, в первую очередь, выпускники учебных заведений. Здесь, конечно, необходимо принятие поправки в 65 статью Трудового кодекса о дополнении списка докумен-

тов, требуемых при приёме на работу, как раз свидетельством о присвоении квалификации в центре оценке квалификаций. Также: добровольность оценки квалификации и невозможность расторжения трудового договора в случае непрохождения очередной оценки квалификации, в принципе, делают бессмысленной всю деятельность по применению закона о независимой оценке квалификации. Технология применения сильно забюрократизирована, на другой сессии об этом подробно говорят. Я надеюсь, что по итогам года мы направим все свои предложения. Очень много решений надо утверждать советам по профквалификациям (считаем это избыточным), там сроки очень жёсткие установлены, и работодателю гораздо проще по-старинке проводить просто аттестацию своего персонала, не проводя никакой оценки квалификации. Это мы считаем сдерживающими факторами. Сейчас надо хотя бы объявить о том, что будут тогда-то приняты, а ещё лучше — внести в Госдуму и принять вот эти поправки в Трудовой кодекс. Определим, что они с 2020 года начнут действовать, но это хотя бы должны все понимать, потому что, ещё раз говорю, бессмысленно проводить эту работу с сегодняшним законодательством, потому что никаких прав у работодателя нет, чтобы применить какие-то санкции к работнику, который не соответствует профилю.

Следующее направление — внедрение профстандартов. В компании РЖД это применение профстандартов в обучении персонала. У нас практически все внутренние программы по переподготовке адаптированы к профстандартам. В учебных центрах по профквалификациям ОАО «РЖД» сформировано 57 учебных групп в этом году и зачислено 1300 человек, которые будут переподготавливаться именно по образовательным программам, соответствующим профессиональным стандартам. Кроме того, мы провели экспертизу 6 ФГОС высшего образования и 20 ФГОС среднего профессионального образования по нашим специальностям, и теперь будем внедрять это и в учебных заведениях.

С прошлого года мы начали проводить профессионально-общественную аккредитацию. На слайде видно, что мы уже провели её для Иркутского университета путей сообщения, Московского университета [путей сообщения]<sup>8</sup> и Московского колледжа железнодорожного транспорта. Мы можем сделать определённые выводы. Правильно говорилось в начале нашего заседания, что именно совмещения системы образования Российской Федерации с системой профессиональных квалификаций позволит (и мы тоже так считаем) преодолеть тот разрыв, который сегодня мы имеем. Я считаю, что система образования вообще значительно отделилась от реального сектора экономика. Именно внедрение в России системы профквалификаций позволит этот разрыв преодолеть. К сожалению мы не видим большого желания у системы образования (я сейчас не хочу конкретизировать — это и сам Минобр, это учебные заведения) в рамках добровольной системы [работать]. Добровольность профессионально-общественной аккредитации — тоже минус, и мы считаем, что с какого-то года надо прекратить

---

<sup>8</sup> МИИТ

финансирование из бюджетов всех уровней любых учебных заведений, которые не проходят профессионально-общественную аккредитацию. Особенно это касается бывших ПТУ, которые сейчас колледжи муниципального подчинения, — они полностью в автономном плавании и вообще не собираются ни профстандарты применять, ни с работодателями как-то взаимодействовать, это большой минус.

Пользуясь тем, что у нас модераторами являются два вице-президента РСПП, я прошу вас организовать на площадке РСПП обсуждение последствий ликвидации в нашей стране начального профессионального образования. Я лично считаю, что это было крайне отрицательным решением, но давайте проведём экспертное обсуждение, что нам дала ликвидация начального профессионального образования.

В заключение хочу обратить ваше внимание, уважаемые коллеги, что несколько лет назад старт развитию системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации дали указы президента Российской Федерации. То, что сейчас всю деятельность координирует Национальный совет при Президенте по профессиональным квалификациям — это очень хорошо, и мы, организации железнодорожного транспорта, полностью здесь поддерживаем курс Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина на практическое внедрение этой системы. Ещё раз говорю: для экономики будет огромный положительный эффект именно от совмещения системы профессиональных квалификаций и системы образования. Спасибо за внимание.

### ***Аплодисменты***

**01:56:00 Л. М. РОШАЛЬ** Мы говорим об одном и том же все? Или о разном каждый доклад? Назовите пожалуйста, — давайте на землю спустимся, — какой-нибудь профессиональный стандарт по какой-нибудь специальности. Один.

**01:56:15 С. И. ЧАПЛИНСКИЙ** Работник по управлению и обслуживанию локомотива

**01:56:18 Л. М. РОШАЛЬ** Хорошо, замечательно. Сколько в стране таких?

**01:56:21 С. И. ЧАПЛИНСКИЙ** 125 тысяч человек

**01:56:27 Л. М. РОШАЛЬ** 125 тысяч...

**01:56:30 С. И. ЧАПЛИНСКИЙ** И там 7 квалификаций в этом профстандарте

**01:56:32 Л. М. РОШАЛЬ** Минуточку, минуточку... Квалификации — это чуть другое. Давайте о профстандартах. 125 тысяч человек. Каким образом вы хотите сделать так, чтобы каждый из 125 тысяч соответствовал вашим профстандартам?

**01:56:49 С. И. ЧАПЛИНСКИЙ** Мы считаем, что они уже соответствуют. Я тоже внимательно слушал ваше выступление. Я считаю, что не требуется переобучение

всех сразу. Не надо, они же работают... Но то, что эта система профессиональных квалификаций, в принципе, правильна — мы полностью поддерживаем. Надо переходить к оценке квалификаций в какой-то момент.

**01:57:12 Л. М. РОШАЛЬ** Я не об оценке квалификаций вас спрашиваю, не в этом вопрос. У вас есть профстандарт. Значит, каждый из ваших 125 тысяч человек должен соответствовать этому профстандарту, я правильно говорю? (*Чаплинский: Да, они соответствуют. Прокопов: В идеале — да*). Минуточку. Если профстандарт подтверждает сейчас то, что они умеют, и не ставит более высокую планку — тогда зачем этот профстандарт? Отучил его и вот, пожалуйста, пусть живёт и работает. (*Мурычев: Зачем, да?*)

**01:57:45 С. И. ЧАПЛИНСКИЙ** Если это вопрос, то я готов на него ответить. (*Рошаль: Вопрос, вопрос, да*). Во-первых, я говорю о том, что мы провели в прошлом году профессионально-общественную аккредитацию колледжа. Он же готовит по рабочим специальностям как раз по этому профстандарту. Подробно я вам потом отвечу, а сейчас очень кратко. Как раз система образования должна чётко готовить специалистов, которые будут, таким образом, и выполнять трудовые функции, которые в этом профстандарте заложены. Но! Они обязательно должны все проходить оценку квалификации по этому профстандарту.

**01:58:22 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ОАО «РЖД»:** У нас отраслевая система подготовки квалификаций. Если человек приходит «с улицы», его обучают на помощника машиниста по профстандарту. У нас свои учебные центры повышения квалификации. Помощник потом работает в течение как минимум 3 лет, потом, если он желает повысить квалификацию на машиниста, он опять едет в этот учебный центр и повышает квалификацию. Причём это квалификация на подталкивающие и вывозные локомотивы. Потом есть следующая квалификация — грузовые локомотивы, и последняя квалификация — это пассажирские поезда. Сейчас у нас есть новые поезда — «Сапсаны», «Ласточки», поэтому мы из немецкой системы квалификаций сейчас добавили и актуализировали профстандарт, и уже по немецкой системе готовим машинистов в одно лицо на моторвагонный подвижной состав.

**01:59:31 Л. М. РОШАЛЬ** Это всё понятно. У меня другой вопрос. Вы сделали профстандарты для кого? Для образовательных учреждений? (*Чаплинский: не только. И для себя тоже. Представитель РЖД: для образовательных, конечно*). В этом мы тоже видим великую пользу профстандартов, потому что до сегодняшнего дня у нас в целом по стране в медицинских учреждениях не было единой образовательной программы. В каждом городе учили по-своему. Сейчас на основании образовательного стандарта все образовательные программы будут соответствовать вашему профстандарту, правильно?

**02:00:18 С. И. ЧАПЛИНСКИЙ** Да-да! Все внутренние образовательные программы РЖД, и программы колледжей, которые были техникумами — соответствуют. А

которые были ПТУ — не соответствуют, потому что они муниципалитетам подчиняются.

**02:00:29 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Очень хорошо, что у нас завязывается дискуссия...

**02:00:31 Л. М. РОШАЛЬ** Нет, подождите, ещё вопросы есть!..

**02:00:35 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Попробуем погасить эту дискуссию. В рамках РЖД установилась, действует и работает, — это я точно знаю, — усовершенствованная внутрифирменная система подготовки кадров, и профессиональные стандарты её не разрушили, а наоборот, позволили создать инструмент уточнения всего этого хозяйства. Всё это работает и именно поэтому у нас аварии с поездами случаются реже, чем с ракетами и самолётами. Но это — особенность РЖД и особенность Росатома, когда ВСЁ ПОД КОН-ТРО-ЛЕМ. У вас — совсем другое (*Рошаль: у нас ещё больше всё под контролем...*) у финансистов тоже...

**02:01:25 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ОАО «РЖД»:** У нас проще система, потому что у нас своя образовательная система рабочих — раз, высшие учебные заведения тоже свои, пока ещё их не забрали, поэтому мы образовательные стандарты сразу же разрабатываем по нашим профстандартам.

**02:01:43 Л. М. РОШАЛЬ** Мне важно было знать роль профессиональных стандартов ваших в изменении образовательных стандартов. Высшие образовательные стандарты, и вся страна на основе их? (*Дама из РЖД: да, да!*). И теперь важный вопрос в отношении оценки квалификаций, здесь мы совсем запутались. Оценка квалификаций. Профессиональные стандарты и оценка квалификаций. Оценка квалификаций мы несколько в ином смысле понимаем, чем вы понимаете. Вот тот же слесарь у вас, у него может быть квалификация пятая, шестая, седьмая, восьмая, десятая и так далее. У нас — врач, квалификация может быть второй, первой, высшей. Сейчас мы делаем высший уровень квалификации «наставник». Когда вы говорите о квалификационной категории, вы говорите об этой линейке или вы говорите, как вы оцениваете квалификацию. Или квалификация — это повышение по службе? Потому что можно на одном уровне работать хорошо, плохо или посредственно, а на другом уровне работать хорошо. Мы понимаем квалификацию именно в этом плане, а вы как?

**02:03:10 ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ОАО «РЖД»:** У нас врачи свои тоже есть (*смех в зале*) и мы хорошо разбираемся в системе квалификаций врачей. А если мы говорим о рабочих, то в ней система квалификаций равняется разрядам по старой системе ЕТКС. Мы с этого начали и от этого не отходили, то есть разряд чётко присваивается по квалификации. Есть ещё надквалификационная система, это профессиональная компетенция. Это влияет на систему зарплат, классность специалиста.

**02:03:49 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо. Наконец-то. Леонид Михайлович, я думаю, что, может быть есть смысл с коллегами из РЖД поподробнее поговорить (*Ро-*



*шаль: не только*), потому что там есть и действительно работает система, не отдельные обрывки чего-то, а действительно сохранилась система.

Коллеги, у нас осталось два выступающих. Кто хотел бы с репликой ещё выступить — я прошу заранее нам тогда записочку передать. Сейчас хочу предоставить слово Александре Робертовне Гусаровой, руководителю департамента специальных программ Союза машиностроителей России. Прошу в пределах регламента и в темпе вальса, хорошо? Приготовиться Сергею Анатольевичу Прокофьеву.

**02:04:38 А. Р. ГУСАРОВА** Добрый день, уважаемые коллеги. Я здесь представляю Союз машиностроителей России, руководитель наш, Артём Иванович Ажгиревич, выступает на другой секции. Мне хотелось бы поднять вопрос о том, кто, в конечном итоге, пользуется профессиональными стандартами. Вопрос конечного пользователя, работодателя. С нашей стороны мы формируем сейчас системный подход в применении профессиональных стандартов на наших предприятиях в машиностроении.

Кратко расскажу о результатах нашей деятельности. 111 профстандартов разработано советом по профессиональным квалификациям в машиностроении. 99 профстандартов находятся у нас «на балансе» — это те профстандарты, которые входят в зону нашего контроля развития и применения. В этом смысле мы привлекаем очень большое количество экспертов — у нас более 1000 экспертов участвуют в разработке. Они приезжают к нам на наши публичные мероприятия — это круглые столы, общественные слушания... 12 профстандартов в этом году были актуализированы, ещё 10 профстандартов были актуализированы в прошлом году. Это происходит потому, что меняются технологии, внедряются новые станки, оборудование, и профстандарты требуют актуализации.

Следующее направление — это развитие системы независимой оценки квалификации. На базе совета по профессиональным квалификациям в машиностроении открыто уже 4 ЦОКа, они работают достаточно активно. Было проведено уже достаточно большое количество профессиональных экзаменов — 111 соискателей прошли эту процедуру. Мы придерживаемся того, что открываем ЦОКи на базе крупных производственных объединений — например, Уфимского моторостроительного производственного объединения (это на базе нашего башкортостанского отделения), там 20 тысяч персонала. Такой ЦОК обеспечивает нужды самого предприятия при приёме на работу и при перемещении кадров с одного уровня квалификации на другой.

Мы проводим процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных организаций. Проведена 31 процедура, включая 15 программ организаций среднего профессионального образования и 16 программ высших учебных заведений. Мы проводим экспертизу федеральных государственных образовательных стандартов — уже 66 ФГОСов было рассмотрено и выданы по ним

---

заклучения, а также заключения на 21 ФГОС по среднему профессиональному образованию. Надо сказать, что не всегда наши заключения положительные. Например, по высшему образованию 54 положительных и 12 отрицательных заключений. Не будем говорить сейчас о причинах этого, но мы работаем с экспертами, обучаем их и стараемся улучшить эту работу.

Наш системный подход формируется на следующем понимании: мы, в первую очередь, осознаём низкий уровень осведомлённости предприятий о той системе профессиональных квалификаций, которая сейчас внедряется. Почему это происходит? Большое количество предприятий машиностроения входит в сектор оборонно-промышленного комплекса, и являются закрытыми, так называемыми режимными, предприятиями. Поэтому наша задача — донести [информацию], в первую очередь, до верхнего уровня, и информировать первых лиц предприятий (это генеральные директора холдингов, корпораций и крупных машиностроительных предприятий) о Национальной системе квалификаций, её ключевых элементах, целях, задачах и функциях; о том, какие преимущества получают предприятия при внедрении профессиональных стандартов, как это влияет на повышение конкурентоспособности предприятия, каким образом можно повысить квалификацию сотрудников прибыльность предприятий. Мы обращаемся к генеральным директорам и выступаем на советах директоров. Недавно у нас была встреча с генеральными директорами оборонных предприятий в Подмосковье. Мы выступили и обратились к ним с просьбой, чтобы они донесли эту информацию до своих HR-руководителей.

Наша целевая группа, ядро развития системы профессиональных квалификаций на предприятиях — это HR-директоры. Мы подготовили серию программ, семинаров, на которых мы обучаем HR-директоров тому, каким образом необходимо внедрять систему квалификаций, рассказываем им концептуальные вещи, даём подходы и разъяснения нормативно-законодательной базы. Много внимания также уделяем прикладным аспектам применения профессиональных стандартов. Это новый инструмент для регулирования трудовых отношений и развития системы организации труда на предприятии. В этом смысле у нас уже есть успешные практики — это очень крупные региональные предприятия, которые делятся своими практиками. На протяжении 2018 года мы проанализируем эти практики, проведём экспертизу, совершим визиты на предприятия, попросим их поделиться этими практиками, сможем методически их оформить. Надеюсь, что к концу 2018 года у нас появится перечень и паспорта лучших практик применения профстандартов, а также методические рекомендации, которые будет тиражировать на другие предприятия.

Следующий уровень — это рабочие группы, которые создаются на предприятиях для внедрения профессиональных стандартов. У нас подготовлена серия семинаров, и мы обучаем руководителей рабочих групп. Это очень важный момент, мы там даём уже меньше концептуальных положений и больше прикладных аспек-

---

тов. Мы вместе с ними рассматриваем профстандарт, его структуру, основные положения. Мы обучаем их выделять типовые трудовые функции и прикладывать их к описаниям тех трудовых функций, которые существуют на предприятии. В этом смысле наша работа больше консультативная и методологическая. Мы считаем, что рабочие группы — это помощники HR-директоров. Очень важно научить руководителей кадровых подразделений читать профстандарт, уметь выделять требования к квалификации, к которым относятся образование и стаж работы, умение выделять требования к рабочему месту и условиям выполнения трудовых функций. Часто мне генеральные директора крупных предприятий говорят, что «у нас режимное предприятие, необходимо большое количество допусков». Мы учим членов рабочих групп, участников этого процесса, отделять типовые функции, которые описаны в профстандарте, от специфических функций, требуемых на специфическом производстве.

Ещё один уровень, с которым мы работаем — это эксперты. У нас сейчас ведётся большая работа по обучению экспертов и по независимой оценке квалификаций, и по разработке профессиональных стандартов. Членами квалификационных комиссий в наших ЦОКах являются, примерно половина на половину, представители производственных предприятий и образовательных организаций. Участие в проведении профессиональных экзаменов и анализ результатов этой оценки даёт возможность получить обратную о реалистичности и полноте квалификационных требований профессионального стандарта.

Мы не готовы сейчас в полной мере говорить о лучших практиках, но у нас есть повод поговорить о проблемах, с которыми сталкиваются наши предприятия. Вот перечень открытых вопросов, с которыми обращаются HR-директоры, с которыми они сталкиваются.

- Это трудности в определении соответствия фактических видов деятельности и её результатов с положениями профессионального стандарта. Как мы рекомендуем решать эту проблему? Профессиональный стандарт — это каталогизированное описание профессии. Нам необходимо вместе с ними выделить из профстандарта ядро технической функции и понять, тот ли это профстандарт, который необходимо применить на данном предприятии. Как на сегодняшний день происходит эта работа? Чаще всего в составе рабочей группы есть HR-специалисты — это специалисты по экономике труда и по нормированию труда. Они занимаются как раз этим соотношением профстандартов и реальных должностей, они направляют профстандарт на ознакомление линейным руководителям-технологам. Эта работа крайне сложна, потому что методологически технологи не подготовлены, и это взаимодействие HR'ов и технологов сейчас очень важно для того, чтобы понять, как соотносится профстандарт с реальностью.
- Второй вопрос, с которым к нам обращаются HR-директоры — это трудности в нахождении соответствия фактических трудовых функций с описанием трудовых функций в профстандарте. Как решать эту проблему?

---

**02:14:26 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Александра Робертовна, я боюсь, что на 7 пунктов времени у вас не хватит

**02:14:29 А. Р. ГУСАРОВА** Хорошо, тогда я не буду говорить, какие решения. Я хотела бы отметить важность обращаемых к нам вопросов, которые формируют HR-директоры.

- Третий вопрос — это несоответствие наименований должностей и отсутствие возможных наименований в перечне профстандартов. Мы рекомендуем не переименовывать должности, а оставлять те, которые существуют.
- Четвёртая проблема: часто предприятия пытаются напрямую перенести описания трудовых функций из профстандарта в должностную инструкцию. Это не совсем верно — нет необходимости переписывать все должностные инструкции.
- Пятая проблема — трудности в выборе приоритетов для планирования обучения. Мы предлагаем HR-директорам выделить тех специалистов, у которых существуют квалификационные разрывы и зоны риска, оценить этот риск и направлять их на обучение в первую очередь.
- Следующая проблема — это вопрос необходимости внутренней аттестации при внедрении профстандартов. Мы рекомендуем, что необязательно проводить большие процедуры внутренней аттестации. Кадровым службам достаточно формально соотнести соответствие работника положениям профессионального стандарта, и лишь при выявлении зоны риска дальше планировать работу с этим сотрудником.
- И последнее: вопрос дополнительных требований к профессиональному стандарту и квалификации, это различные допуски. Сейчас мы формируем экспертное сообщество HR-директоров, которые готовы нам помогать в этой работе, вычленивать те профессии и специальности, где имеются специальные допуски, для того, чтобы по итогам следующего года мы могли сформировать перечень этих специальных профессий.

Если есть вопросы — я готова на них ответить. Спасибо.

### *Аплодисменты.*

**02:16:19 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо большое. Пока Сергей Анатольевич идёт — коллеги, то, что связано с применением профессиональных стандартов в деятельности непосредственно организаций... Мы понимаем, что пока есть законодательство — мы должны на него реагировать. Но каждый должен ответить на два вопроса. Первый: предназначен ли вообще профессиональный стандарт для регулирования взаимоотношений между конкретным работником и конкретным работодателем, и возможно ли это. Второй: если это невозможно, то, может быть, профессиональные стандарты должны быть такими, чтобы представлять не насильническую силу над работодателем, а на некую полезность? В чём полез-

ность профессионального стандарта для каждого конкретного работодателя? Если её нет, конкретной полезности... Как я в начале своего выступления говорил, если бы, скажем, у нас был инструмент удалённого формирования должностных инструкций — это экономит время HR'ов, если у нас нет «профессиональных», так скажем, HR'ов — это было бы здорово. Если этой полезности нет, то, тогда мы с вами должны объединить голоса для того, чтобы эта псевдообязательность прямого применения профессионального стандарта в трудовых отношениях убрать из нашего Национального законодательства. Сергей Анатольевич, прошу вас.

**02:17:58 С. А. ПРОКОФЬЕВ** Большое спасибо, Фёдор Тимофеевич. Я хотел бы в финале дискуссии два слова буквально сказать. Здесь, на мой взгляд, вопрос в том, что если у нас изменяется трудовая функция, то тогда надо следовать требованиям Трудового кодекса. Соответственно, если это завязано на профстандарте, то надо вносить изменения в трудовой договор, должностные производственные инструкции и так далее. То есть переход на профстандарт — это очень непростой процесс, которым у нас большинство СПК занимается. Но нас, в общем-то, сама жизнь заставила применять профстандарты, мы начали эту процедуру ещё с 2012 года, до момента вступления в силу технического регламента Таможенного союза «Безопасность лифтов». У нас тогда действовал технический регламент российский, и действовали правила устройства безопасной эксплуатации лифтов. Там были, в том числе, квалификационные требования, и установлена их необходимость и обязательность. Был установлен порядок аттестации, которую проводил Ростехнадзор. А вот с момента реформирования законодательства, либерализации его в нашей части, у нас эти истории и сюжеты были отменены, и мы пустились по волнам в свободное плавание, куда-то нас понесло. Кончилось это, как вы знаете, чудовищными случаями — «Алыми парусами»<sup>9</sup> и так далее, поскольку наша деятельность напрямую связана с безопасностью граждан.

Совет у нас образован был в 2014 году. В 2017 году мы его реформировали, сменив базовую организацию, которой стало общероссийское отраслевое объединение работодателей. Деятельность совета полностью укладывается в рамки 238-го федерального закона, я не буду на ней подробно останавливаться. За время деятельности совета, даже до начала его деятельности, ещё с 2013 года, мы разработали больше 20 профессиональных стандартов. Наша деятельность по разработке профессиональных стандартов всегда согласовывалась с Ростехнадзором и им поддерживалась, мы длительное время уже работаем в одной связке. По просьбе Ростехнадзора мы даже разработали 3 профстандарта, не относящихся к нашей деятельности, которые передали другим СПК. *(Здесь в записи немного сожалений о том, что докладчик забыл презентацию, и выступает без неё).*

В деятельности самого СПК ситуация следующая: отрасль достаточно компактная и она тесно пересекается с другими СПК. Мы с ними тоже работаем в до-

---

<sup>9</sup> Падение лифта 14 января 2016 года в жилом комплексе «Алые паруса» в Москве, приведшее к гибели 36-летней Ирины Володиной, дочери телеведущего Евгения Кочергина.

статочно плотном контакте — с СПК в строительной отрасли и СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве, у нас с этими «братскими» СПК, в общем-то, полное взаимопонимание. Самым наглядным примером может служить разработка профессионального стандарта «Организатор строительного монтажа работ по монтажу лифтов». Это, в общем-то, сфера действия 372-го федерального закона, а точнее — Градостроительного кодекса Российской Федерации. Там свой реестр есть, ведёт его «НОСТРОЙ», реестр федеральный, и наши специалисты, которые выполняют эти работы, числятся в двух реестрах — в реестре «НОСТРОЯ» и будут теперь в нашем федеральном реестре.

За время деятельности СПК более полутора тысяч человек у нас прошли независимую оценку. Создано 35 центров оценки квалификаций, их география самая различная — от Санкт-Петербурга (точнее, Архангельска, где у нас сейчас площадка образована, буквально неделю назад) до Владивостока, здесь представители у нас из Хабаровского края находятся, из центра оценки квалификаций приехали специально на наше совместное мероприятие. Мы постоянно проводим семинары — только в этом году было 2 семинара общероссийских, и 8 региональных семинаров в регионах. Представителей Хабаровского края я здесь вижу, представителей Минтруда Хабаровского края — они в нашем семинаре принимали активное участие, за что им огромное спасибо, и приятно их видеть здесь.

Деятельность нашего СПК и вообще отрасли с недавних пор регулируется государством. Мы достаточно долго к этому шагу шли и в этом году у нас произошёл коренной перелом — Правительством Российской Федерации приняты правила организации безопасного использования и содержания лифтов, подъёмных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров<sup>10</sup> и эскалаторов, которые у нас в общественных зданиях. Исключается метрополитен — они в сфере промышленной безопасности и у них своё регулирование. Совет, помимо этой деятельности, которую я сейчас перечислил, регулируемой постановлением №843, ещё осуществляет деятельность по категории подъёмных сооружений. Это канатные дороги (которые, в общем-то, и вид транспорта — у нас самая большая канатная дорога расположена между двумя городами — Нижним Новгородом и Бором; достаточно большое количество канатных дорог в Сочи, есть фуникулёры) и подъёмные сооружения — грузоподъёмные краны, строительные подъёмники различных типов. У нас в этой категории пока 4 центра оценки квалификаций — 2 по грузоподъёмным кранам и 2 по канатным дорогам, которые расположены в месте наибольшей локализации канатных дорог, там, по-моему, Новочеркасск к нам недавно присоединился. Так что география и сфера деятельности у нас достаточно обширная.

Ещё до момента принятия этих правил нами было разработано и принято Федеральное отраслевое тарифное соглашение. В нём мы ещё изначально, в пункте 1.11 соглашения, отразили обязательность организаций-работодателей, которые осуществляют деятельность по эксплуатации и содержанию лифтов, прохо-

---

<sup>10</sup> Они же — траволаторы или «горизонтальные эскалаторы»

дить оценку, который устанавливается Национальным советом при Президенте Российской Федерации и действующим законодательством. Эта норма, принятая ещё в 2015 году, ещё до момента принятия 238-го федерального закона, сейчас сыграла свою положительную роль. Буквально вчера мы получили, наконец, разъяснение от заместителя министра труда Российской Федерации, Любови Юрьевны Ельцовой, за что ей очень признательны и благодарны. В нём она чётко разъясняет, что если такой порядок установлен соглашениями, заключаемыми на различных уровнях социального партнёрства, то стороны социального партнёрства (а мы обращались вместе с профсоюзом, с которым у нас соглашение) обязаны выполнять требования соглашения. У нас независимая оценка в отрасли, исходя из этого требования, обязательна, и должна проводиться в порядке, установленном 238 федеральным законом. Я бы в этой связи рекомендовал (Фёдор Тимофеевич, я, в общем-то, видел, что там есть аналогичная норма) Национальному совету в решение включить как раз этот вопрос. То есть рекомендовать работодателям использовать данную форму. У нас большинство советов по профквалификациям как раз и образуются в соответствии с 238 федеральным законом на общероссийских отраслевых объединениях [работодателей]. Пока мы добьёмся включения данного требования о порядке подтверждения квалификации в соответствии с положениями профстандартов, — в Трудовой кодекс мы что-то внесём, в иные какие-то нормативные акты, — пройдёт огромное время. А многие объединения работодателей как раз сейчас перерабатывают и пересматривают свои соглашения. Если туда эту норму включить и порядком, установленным Трудовым кодексом, пойти, — выполнить полностью все требования, зарегистрировать соглашение как положено, обратиться к министру, министр обратится к работодателю, — данная норма будет работать. В нашем конкретном случае она уже работает.

Наше тесное сотрудничество с Ростехнадзором принесло достаточно плодотворные результаты. С момента вступления в силу правил, о которых я уже упоминал, Ростехнадзор начал предъявлять требования соответствия квалификации работников отрасли профстандартам. И достаточно жёстко начал это требовать, настолько, что мы были в некотором замешательстве. Это как раз и явилось причиной тех поездок по стране, о которых я говорил, чтобы снять эти вопросы, поскольку квалификации у нашего персонала сейчас зачастую нет вообще никакой. Её [оценку квалификации] с 2013 не проводили вообще никакой, а если и проводили — то в образовательных организациях по принципу «дистанционно сдайте». У нас это вторая беда, о которой, если позволите, я ещё скажу два слова буквально. Сейчас [Ростех]надзор дал большой объём работы нашим центрам оценки квалификаций, всем 36. У нас, не побоюсь этих слов, действительно очереди стоят сейчас в центры оценки квалификаций и этот вопрос, засучив рукава, мы начинаем решать. Это связано и с возможностью дальнейшей эксплуатации лифтов, и ввода лифтов в эксплуатацию. Главным образом это именно в лифтах.

Что касается системы образования. Огромная проблема, которая заключается в том, что у нас буксует ДПО, именно в плане повышения квалификации или переквалификации (получения и освоения новых профессий). Это главным образом рабочие профессии. Система образовательных организаций, а образовательной организацией у нас достаточно свободно, в общем-то, можно стать (надо выполнить определённые требования, особенно если именно этого блока касается), сводится, порой к выдаче бумажек различного рода и без всякого контроля. Ни одна из образовательных программ по нашему блоку, которые мне попадались на глаза, не соответствует профессиональному стандарту. Я таких [программ, соответствующих профстандарту] ещё не видел. Образовательные организации как чёрт ладана боятся СПК и не рискуют идти на профессионально-общественную аккредитацию. Видимо, понимают, что они её не пройдут. Они не желают изменять свои подходы, не желают соответствовать профессиональным стандартам. Есть редкие исключения, которым являются, как правило, всё-таки колледжи. Я говорю о тех образовательных организациях, которые осуществляют деятельность по повышению квалификации. Можно сказать, что и работодатели тоже, в большинстве своём, занимают именно такую позицию — им проще отдать денежку в образовательную организацию, чем заморачиваться с экзаменом в ЦОКе: «а, у вас, оказывается, надо ещё и приезжать, а ещё надо и практическую часть экзамена проводить?!». В итоге мы имеем весьма невысокий, — я бы так сказал, острожно, — уровень профессионального образования, к сожалению.

В принципе, вроде как и всё. Без презентации, уж извините — перепутал флэшку, поскольку вчера поздно вернулся. Сегодня с утра сделал новую презентацию, но...

**02:29:57 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Сергей Анатольевич, у вас будет шанс дополнить эту презентацию второй презентацией. Для всех коллег сообщаю, что все презенташки будут вывешены на сайте нашего форума, а к вам есть сразу два вопроса. Спасибо за ваш формат финального выступления.

### *Аплодисменты.*

Я акцентирую внимание на том, что была проведена гигантская работа нашими коллегами с таким органом, к которому все боялись подойти — с Ростехнадзором. Вот то постановление Правительства, которое вступило в силу с 1 сентября этого года — коллеги добились, что основываясь как раз на принципах безопасности услуг для граждан, в лифтовой отрасли, фактически, действует обязательное регулирование входа в профессию и контроля над профессиональной деятельностью. Это у нас первая ласточка, которая не связана с тем, что идёт от советских времён, а новое время.

Вопрос следующий: правильно ли я понимаю, что когда вы говорите о проблеме с ДПО (действительно, программ много, работают они там себе на открытом рынке, зарабатывают копейку и бог с ними), вы имеете в виду, видимо, те



программы, которые прикрываются повышением квалификации, требуемым, например, для допуска к выполнению определённых работ, так? И работодателям выгоднее за три копейки купить формальную бумажку, отчитаться перед тем же самым [Рос]технадзором, что обучение работников проведено, хотя это никакое не повышение квалификации и никакое не подтверждение квалификации. Это вы имеете в виду?

**02:32:00 С. А. ПРОКОФЬЕВ** Приведу наглядный пример. Ростехнадзор проводит проверку и выявляет, что один электромеханик по лифтам обслуживает более 100 лифтов, плюс он ещё сутки-двое работает в аварийной службе. У нас по нормам физически можно обслуживать не более 18 лифтов. Квалификации у него не было никакой — предъявляют справку от образовательной организации (*Прокотов: свидетельство о повышении квалификации*), разряд (*Прокотов: а, разряд даже*), IV разряд. Ростехнадзор спрашивает: «Хорошо, он был у вас сантехником, условно говоря, а сейчас он электромеханик — где у него освоение профессии?» — «Ой, вот у нас есть, мы завтра принесём». Через неделю, даже через пару-тройку дней — приносят из другого города, что он там когда-то, полгода назад, эту профессию получил. Вот так. Дальше, мне кажется, комментарии излишни.

**02:32:10 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Коллеги, с кем часто общаюсь — мы ещё 3 года назад говорили, с точки зрения *неразборчиво*, что надо обратить внимание на повышение квалификации, на короткие образовательные программы, связанные с допуском, и так далее. Здесь гигантский «копеечный» рынок, но здесь происходит подмена того, что мы называем независимой оценкой квалификации, бумагами, которые номинально подтверждают, вроде бы, квалификацию работника, а на самом деле мы получаем с вами примеры, о которых вы говорите. Тема очень серьёзная. А сейчас вам ещё один вопрос.

**02:33:54 С. А. ПРОКОФЬЕВ** Фёдор Тимофеевич, продолжая эту тему... Как вы знаете, у нас на сайте размещён сюжет НТВ (мы с Еленой Анатольевной Царьковой, которая в зале присутствует, туда были приглашены на комментарии по поводу как раз «Алых парусов»). Сюжет начинается беседой с журналистом, и он нам предъявляет удостоверение лифтера, которое купил в подземном переходе, и показывает всё это... Можно посмотреть.

**02:34:23 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Да, спасибо, коллеги. Теперь второй вопрос. Коллеги, вы обратили внимание, что мы плавно завершили запланированные выступления и перешли к дискуссии. Я задаю вопросы, которые мне в записках передали...

**02:34:44 Н. П. АЛЁШИН** Это настолько болезненный вопрос... Вот, 25 лет... Если где-то будет у нас возможность у нас где-то поделиться опытом. Мы сказали институту Дзержинского, как мы ловим такие удостоверения. Сейчас, поверьте мне, — есть, наверное, частные случаи, но что было 5 лет тому назад — это было страшно. Поэтому мы готовы поделиться тем, как ловить жуликов и эти удосто-

---

верения, чтобы они не продавались в переходах. Мы готовы поделиться (*Прокопов: спасибо*).

**02:35:18 С. А. ПРОКОФЬЕВ** Всё это началось как раз с отмены государственной аттестации (*Прокопов: да, совершенно верно*). Я, конечно, не призываю к жёсткому регулированию рынка, но...

**02:35:30 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Нет, коллеги, всё-таки эту на тему скоропалительных решений нет, но то, что эта система должна быть упорядочена, вместе с Ростехнадзором и другими надзорными органами, вернее, с другими регуляторами профессиональной деятельности, потому что это есть и под Минфином, и под Банком России, и под Минэком, Минпромом, — вот это хозяйство нужно приводить в порядок.

**02:35:56 С. А. ПРОКОФЬЕВ** Вот в тех моментах, где касается требований к безопасности.

**02:36:00 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Совершенно верно. Вот это, коллеги, второй вопрос. Не могу обзреть всех в зале — у нас кто-нибудь из Минтруда есть здесь? Жаль, а то тут записка: «По работе сталкиваемся с большим количеством ошибок в синтаксисе и опечаток в профессиональных стандартах. Планируют ли разработчики профессиональных стандартов перепроверять то, что размещает Минтруд в реестре профессиональных стандартов?» Вы, как разработчик, сталкивались с такими сюжетами?

**02:35:36 С. А. ПРОКОФЬЕВ** Да нет, в общем-то... Нас бог, что называется, миловал. Мы, конечно, в следующем году организуем, наверное, актуализацию тех профессиональных стандартов, которые были приняты в самом начале, в первой волне, поскольку там есть что поправить. Там кардинальных правок не надо — где-то надо уровень изменить, где-то наименование должностей скорректировать, и так далее.

**02:36:00 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Понятно. Тогда тому, кто написал записку, я попробую ответить. Мы регулярно пытаемся отладить работу с Минтрудом. Я назову такой случай, как руководитель рабочей группы по профстандартам и координации деятельности СПК. Минтруд вывешивает на своём сайте профессиональные стандарты, у нас эксперты открывают этот файл, а там оказывается совсем другой стандарт. Бывают такие ошибки. Или заходишь, а профессиональный стандарт и пояснительная записка пестрят исправлениями, то есть документ Word в режиме правки (*Прокофьев: это да, это я видел*), и всякие другие прелести. Стали сталкиваться с тем, что если раньше, год назад ещё, например, Минтруд проверял кодировки всякие, — ОКВЭД, ОКСЭ и другие, — то в этом году всё чаще и чаще стали появляться эти технические ошибки. Из общения с Ириной Александровной Волошиной я понял, что они теперь на это особого внимания не обращают. Но когда этот профессиональный стандарт попадает в реестр утверждённых и подлежит применению — мы его смотрим, читаем и р-р-радуемся. (*реплика из зала: там*

даже стихи были!). Да, всякое бывает. Ответ у министерства был такой, что эта деятельность не финансируется или финансируется из текущих средств, поэтому у них нет большого количества экспертов, которые следили бы за этим хозяйством. Это, как раз, одна из проблем, которая может быть решена в рамках той единой цифровой платформы, о которой я говорил. Её составная часть, — то, что на сегодняшний день не доделано, — это инструмент для разработчиков профессионального стандарта, с соответствующими слоями, которые не допускают не только грамматических ошибок, но и ошибок в различного рода кодировках, и так далее, и прослеживают путь профессионального стандарта от заявки до, после согласования с Минюстом) внесения в реестр.

**02:39:06 С. А. ПРОКОФЬЕВ** Фёдор Тимофеевич, мы их так подзагрузили в последнее время... Я по своему опыту скажу, что мне жалко становится и Ростехнадзор... (*Прокопов: мне тоже*). У них сейчас по нашей части огромное количество писем, обращений, жалоб. Где можем — помогаем.

**02:39:27 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Я не грузю Минтруд, но госприёмка пока штамп не поставит — документ не должен идти дальше. Где эта госприёмка будет размещена? Непосредственно в кабинете Любви Юрьевны, в НИИ труда, ещё где-то — неважно. Но мне кажется, что эта госприёмка должна быть. А поскольку нормальные ОТК и госприёмка происходят на нескольких фазах производственного цикла, то и здесь то же самое.

**02:40:00 А. В. МУРЫЧЕВ** Любовь Юрьевна и так на работе живёт. (*Прокопов: я знаю*). У меня вопрос, почему Ростехнадзор принимает документы «липовых» организаций, которые вообще ни за что не отвечают?

**02:40:13 С. А. ПРОКОФЬЕВ** А как он может их не принимать? У него нет прав и полномочий проверять качество документов. Ему предъявляют документ — если он соответствует требованиям законодательства — он должен этим удовлетвориться. По тем же нашим правилам, по которым принято постановление Правительства и подписано премьером, при вводе лифта в эксплуатацию Ростехнадзор проверяет соответствие технической документации, установочного чертежа, монтажного чертежа, сведений о документах, подтверждающих квалификацию. Мы почему озаботились этой проблемой? Потому что документы, подтверждающие квалификацию, могут быть разными!

**02:40:56 Ф. Т. ПРОКОПОВ** В соответствии с действующими нормами.

**02:41:00 А. В. МУРЫЧЕВ** И это мы должны поддерживать. И то, о чём я сказал, нужно всё канализировать через независимую оценку квалификаций и сделать это обязательным условием. Тогда все эти тысячи организаций, которые зарабатывают на этих «липовых» сертификатах, будут выкинуты с рынка

**02:41:16 С. А. ПРОКОФЬЕВ** Это связано с безопасностью жизнедеятельности и граждан.

**02:41:26 Ф. Т. ПРОКОПОВ** Спасибо большое, коллеги.

*Аплодисменты.*